

Handreiking bij verzuim

Stappen naar terugkeer in werk



Informatie
voor
medewerkers



Eigen regie voor cliënten, naasten, medewerkers en vrijwilligers. Dat is een belangrijk uitgangspunt bij SGL. Bij alles wat we doen gaan we uit van eigen regie. Ook bij verzuim & inzetbaarheid. Jij zit als medewerker aan het stuur van je verzuim en inzetbaarheid. Goed voor jezelf zorgen is belangrijk, anders kun je niet voor anderen zorgen. We doen er alles aan om je daarin te ondersteunen. Zodat je goed in je vel zit en het werk doet waar je plezier in hebt. Maar toch kan het soms tegenzitten. Vanwege ziekte, of een nare situatie.

In ons verzuimbeleid staat beschreven hoe wij omgaan met verzuim. En welke uitgangspunten gelden. In deze handreiking geven we antwoord op praktische vragen.

WAT MOET IK ALS MEDEWERKER DOEN ALS IK ME NIET GOED GENOEG VOEL OM TE GAAN WERKEN?

- **Stap 1:** Bedenk of verzuim de oplossing is! Of zijn er andere mogelijkheden. Kun je nog iets doen voor je werk, wat kan en wil je overdragen aan collega's? We verwachten dat je óók in een moeilijke, kwetsbare situatie zelf verantwoordelijkheid neemt.
- **Stap 2:** Bel je leidinggevende persoonlijk! In dit gesprek mag je vertellen waar jij je goed bij voelt. Je leidinggevende mag niet alles vragen (zie kader). Geef aan wanneer je verwacht je werk te kunnen hervatten, welke mogelijkheden voor (aangepast) werk je ziet en bespreek wensen voor jouw ondersteuning.
- **Stap 3:** Informeer je team en regel zelf vervanging. Natuurlijk kunnen er situaties zijn waarbij je je team vraagt om dit van je over te nemen.
- **Stap 4:** Maak afspraken met je leidinggevende over welke stappen je zet. De bedrijfsarts en de coach Arbeid & Gezondheid kunnen hierbij adviseren. Maak in overleg met je leidinggevende direct een afspraak met de bedrijfsarts als je denkt dat het verzuim langer dan 2 weken gaat duren, of wanneer onduidelijk is hoe lang het gaat duren. In geval van aangepaste werkzaamheden is het uitgangspunt dat als eerste de mogelijkheden bekeken worden voor een (tijdelijk) ander takenpakket naar omvang van je contracturen. Dus niet minder uren werken, maar anders.
- **Stap 5:** Blijf in contact met je leidinggevende en collega's. Zo blijft de afstand tot je werk zo klein mogelijk. Neem ook zelf het initiatief. Kom bijvoorbeeld koffie drinken op de locatie.

WAT MAG JE VAN JE LEIDINGGEVENDE VERWACHTEN?

- **Stap 1:** Aandacht en betrokkenheid! Formeel mag je leidinggevende maar weinig vragen (zie kader). Binnen een goede relatie is veel bespreekbaar. We vinden het van groot belang dat medewerker en leidinggevende voortdurend in goede dialoog zijn. In een goede dialoog luister je naar elkaar en maak je afspraken. De focus ligt hierbij op kracht in plaats van klacht.
- **Stap 2:** Inzet van expertise! Zeker als je verwacht dat het verzuim langer dan 2 weken gaat duren of als de situatie onduidelijk is. Bij inzet van expertise kun je denken aan inzet van de coach Arbeid & Gezondheid, HRM adviseur of een externe deskundige. Bij het inzetten van een externe deskundige wordt eerst gekeken welke mogelijkheden je hebt vanuit je huisarts en zorgverzekering.
- **Stap 3:** Samen komen tot concrete afspraken: over het contact, over (aangepaste) werkzaamheden, inzet van de bedrijfsarts of andere experts, betrokkenheid bij het werk en het team, informeren van collega's, etc.
- **Stap 4:** Contactmomenten en de afspraken worden vastgelegd in een digitaal verzuimdossier. In dit dossier wordt niets vastgelegd over de aard en inhoud van je klachten (medische gegevens).
- **Stap 5:** Je leidinggevende informeert je over de 'formele' wettelijke stappen die nodig zijn. Of als eerder actie nodig is. Zie informatie bij wettelijk kader.

LET OP!

Leg nergens iets vast over de aard en inhoud van je klachten

Wettelijk kader: stappen re-integratietraject

Wettelijk gezien is er een *tijdsplanning* voor een re-integratietraject. Maar je mag ook eerder stappen zetten.

DAG 1

Kun je niet werken door ziekte en/of gebrek dan informeer je je leidinggevende. Je belt je leidinggevende persoonlijk. Je leidinggevende houdt een reïntegratiedossier bij. Hierin staan alle activiteiten die jij en je leidinggevende hebben ondernomen om **terugkeer** naar werk mogelijk te maken.

WEEK 6

Binnen 6 weken maakt de bedrijfsarts een probleemanalyse. De bedrijfsarts kijkt o.a. naar de aard en oorzaak van de klachten en de behandeling, en geeft op basis van een medisch oordeel een advies over werkhervatting.

WEEK 8

Binnen 2 weken na het opstellen van de probleemanalyse, stel je samen met je leidinggevende een plan van aanpak op. Het oordeel en advies van de bedrijfsarts neem je hierin mee. In het plan van aanpak formuleer je afspraken ten behoeve van werkhervatting. Deze evalueer je minimaal elke 6 weken. Waar nodig stel je het plan van aanpak bij.

WEEK 42

De werkgever informeert het UWV dat je ziek bent. Dit is geautomatiseerd.

WEEK 52

Uiterlijk week 52 evalueer je het eerste ziektejaar met je leidinggevende en maak je vervolgafspraken. Er wordt met inzet van experts gekeken of je kunt terugkeren in je eigen werk of aangepast bij SGL, of bij een andere werkgever.

WEEK 87

Als je na ruim anderhalf jaar nog niet kan werken, kun je een **WIA uitkering** aanvragen bij het UWV. Je bent **zelf verantwoordelijk** voor de aanvraag en een compleet dossier. De HRM adviseur kan je hierbij helpen.

RELEVANTE INFORMATIE

Verzuimbeleid SGL
Procedure Open Spreekuur
Bedrijfspoli

CONTACT & ONDERSTEUNING

Afdeling HRM
tel. 045-8000940
info-HRM@sgl-zorg.nl

Bedrijfspoli
tel. 0475-570680
beegden@debedrijfspoli.nl

Bedrijfsarts: Arlette Vissers
a.vissers@debedrijfspoli.nl

Coach Arbeid en gezondheid:
Anita Gröters
a.grotersleblanc@debedrijfspoli.nl

Vertrouwenspersonen:
Ton Loozen,
Tel. 06-34120813
t.loozen@gimd.nl

Versie: december 2023



Veel gestelde vragen en antwoorden

Moet ik bellen of mag ik ook appen?

Uitgangspunt is dat je je leidinggevende persoonlijk belt. Indien deze niet aanwezig is, neem je contact op met je team. Je belt de leidinggevende zodra deze weer aanwezig is zodat je kunt bespreken welke mogelijkheden je ziet voor (aangepast) werk, wanneer je verwacht je werk te kunnen hervatten, welke acties je hebt uitgezet, en of je wensen hebt voor ondersteuning.

Moet ik mijn leidinggevende vertellen welke hulpverlening of behandeling ik heb ingezet?

Nee, dat hoeft niet. Je mag het wel vertellen.

Kan ik een afspraak met de bedrijfsarts of coach Arbeid & Gezondheid maken uit voorzorg?

Ja, je mag altijd overleggen met de bedrijfsarts. Bijvoorbeeld over werk en zwangerschap, je werk/privébalans of andere vragen rond werk en gezondheid. Er hoeft geen sprake te zijn van verzuim om een afspraak met de bedrijfsarts te maken. Vraag een spreekuur aan via beegden@debedrijfspoli.nl

Wat gebeurt er precies als ik word uitgenodigd voor het spreekuur?

De leidinggevende kan jou laten oproepen voor het spreekuur voor een beoordeling en advies. Het eerste spreekuur vindt altijd plaats bij de coach Arbeid & Gezondheid (CAG). De CAG is een professional die taken uitvoert onder supervisie en eindverantwoordelijkheid van de bedrijfsarts. De CAG kan doorverwijzen naar de bedrijfsarts. De bedrijfsarts inventariseert de (medische) factoren die leiden tot je verzuim en adviseert jou en je leidinggevende over je mogelijkheden om te werken (locatie, taken, uren, etc.). Op basis van dit advies maak je met je leidinggevende

Wat mag je leidinggevende vragen als je je ziek meldt, en wat niet?

We gaan zorgvuldig om met jouw privacy. Ook als je ziek bent. Er zijn regels voor wat je leidinggevende wel en niet aan je mag vragen als je ziek bent.

- ✓ Telefoonnummer en adres
- ✓ De lopende afspraken en werkzaamheden
- ✓ Vermoedelijke duur van het verzuim
- ✓ Of er sprake is van een vangnet (ziektewet, bv zwangerschap)
- ✓ Of er sprake is van een arbeidsongeval
- ✓ Of er sprake is van een verkeersongeluk waarbij een derde is betrokken

- ✗ Aard en oorzaak van de ziekte
- ✗ Diagnose stellen
- ✗ Behandeling voorstellen
- ✗ Waardeoordeel uitspreken



afspraken over werk en werkher-
vatting. De bedrijfsarts heeft een
geheimhoudingsplicht ten aanzien
van sociaalmedische gegevens.
Reiskosten ivm bezoeken van het
spreekuur komen niet voor vergoe-
ding in aanmerking. Het betreft hier
geen verzoek van de werkgever maar
een verplichting voor de werknemer.

Gaat mijn huisarts of behandelaar (fysiotherapeut, specialist) over werkhervatting?

De huisarts adviseert jou over een
eventuele diagnose en behandeling.
Advies over werk is een taak van de
bedrijfsarts. Het kan wel zo zijn dat
de huisarts (of een andere behan-
delaar) en bedrijfsarts contact met
elkaar hebben over jouw situatie.
Hiervoor is altijd jouw toestemming
nodig. Je tekent hiervoor een
machtiging.

Waar worden mijn gegevens vast- gelegd en wie heeft toegang?

SGL werkt met een digitaal verzuim-
systeem. Hierin staan je afspraken
rondom je re-integratie. Je leidingge-
vende heeft toegang tot dit dossier.
Dit geldt ook voor de afdeling HRM
(administratie en adviseurs). De
medische informatie is volledig
afgeschermd. Alleen de bedrijfsarts
kan bij deze informatie.

Ik ben zwanger. Moet ik dit melden?

Dat hoeft niet direct, maar is wel
verstandig om te melden aan je
leidinggevende, zodat als het nodig
is afspraken gemaakt kunnen worden
over aanpassing in zware en
risicovolle taken.

Wat kan ik doen om verzuim te voorkomen?

In je leven kunnen zaken spelen, die
(tijdelijk) extra energie van je vragen.
Mantelzorg, rouw & verlies, kinderen,
nieuwe uitdagingen in het werk, werk
dat je eigenlijk niet meer zo leuk vindt
of niet meer goed bij je past. Als je
een steuntje in de rug kunt gebrui-
ken, dan helpt SGL je. Als je dat wilt.
Hiervoor kun je contact opnemen met
de HRM-adviseur.

Wat kan ik doen als ik het niet eens ben met de bedrijfsarts?

Ga hierover eerst in gesprek met je
leidinggevende en/of de desbetref-
fende bedrijfsarts. Kom je er niet
uit? Dan kun je een second opinion
aanvragen bij een andere bedrijfs-

arts. Een andere mogelijkheid is een
deskundigenoordeel aanvragen bij
UWV. Bijvoorbeeld als je twijfelt of je
in staat bent je eigen werk (volledig)
te doen. De aanvraag van een second
opinion of een deskundigenoordeel
schort het eerder gegeven re-integra-
tie advies niet op. De bedrijfspoli kent
ook een formele klachtenregeling.
Kijk voor meer informatie hierover op
www.bedrijfspoli.nl

Welk salaris krijg ik tijdens verzuim?

Vanaf de eerste verzuimdag behoud
je recht op loon, mits je je houdt aan
de re-integratieverplichtingen: 1e ver-
zuimjaar: 100% van het bruto loon.
2e verzuimjaar: 70% van het bruto
loon. Na twee jaar verzuim kun je een
WIA uitkering aanvragen. Ook kan
het dienstverband beëindigd worden.

Wat ontvang ik aan ORT en reiskosten tijdens verzuim?

Je ontvangt per maand het gemiddel-
de bedrag aan ORT over de laatste 6
maanden. Je ontvangt geen reiskos-
tenvergoeding over verzuimdagen,
wel over gewerkte (re-integratie)
dagen. Je ontvangt geen reiskos-
tenvergoeding over bezoeken aan
de bedrijfsarts of coach Arbeid &
Gezondheid. Dit is geen verzoek van
de werkgever maar een inspannings-
verplichting van de werknemer.

Wat gebeurt er als mijn contract eindigt en ik ben nog ziek?

Loopt de arbeidsovereenkomst tij-
dens je verzuim af, dan ga je ziek uit
dienst. SGL is als eigenrisicodragers
voor de Ziektewet verantwoordelijk
voor de uitkering en je re-integratie.
SGL laat in deze situatie de verzuim-
begeleiding uitvoeren door bureau
Resolu.

Mag ik tijdens verzuim op vakantie?

Ja, mits je hiervoor toestemming hebt
van je leidinggevende en het je rein-
tegratie en/of herstel niet belemmert.
Toestemming van de bedrijfsarts is
niet nodig. Wel kan de bedrijfsarts
uitspraak doen of een vakantie
medisch verantwoord is.
Dit is meestal wel het geval.

Hoe zit het met mijn opbouw en op- name van vakantiedagen en Balans- verlof als ik ziek ben?

Je bouwt tijdens de verzuimperiode
wettelijke vakantiedagen op. Daar
staat tegenover dat als je op
vakantie gaat in de verzuimperiode
je wel vakantieverlof opneemt voor je
volledige contracturen.
De verjaringstermijn van het wettelijk
verlof kan ook bij verzuim van toe-
passing zijn. De opbouw van Balans-
verlof (bovenwettelijk verlof) wordt
na zes maanden verzuim stopgezet.

Ik ben tijdens mijn vakantie (in het buitenland) ziek geworden? Krijg ik mijn vakantie-uren terug?

Nee, alleen als aantoonbaar is dat je
arbeidsongeschikt was in de zin van
de wet. Dit kan door de bedrijfsarts
getoetst worden. Bij vakantie in het
buitenland wordt altijd een dokters-
verklaring (opgesteld in Nederlands
of Engels) verlangd.

Ik verzuim door de schuld van iemand anders. En nu?

Ben je (gedeeltelijk) arbeidsonge-
schikt en verzuim je door toedoen
van een derde partij (bijvoorbeeld een
auto-ongeluk veroorzaakt door een
derde) dan is er sprake van
'regres'. SGL kan de kosten bij
verzuim verhalen op de verzekeraar
van de tegenpartij. Neem voor meer
informatie hierover contact op met
afdeling HRM.

Ik heb een bedrijfsongeval gehad. En nu?

Een bedrijfsongeval wil zeggen dat
het ongeval plaatsvindt bij of als
gevolg van werkzaamheden. Meld
onveilige situaties en (bijna)
ongevallen altijd bij je leidinggevende
en vul het formulier arbeidsongeval in
via Zenya.

Wat doe je bij verschil van mening?

Als er sprake is van een (dreigend)
arbeidsconflict dan kan je dat nooit
oplossen met verzuim. De leiding-
gevende kan je vragen om toch naar
het werk te komen voor een gesprek.
Probeer eerst met elkaar tot een
oplossing te komen. Lukt dit niet?
Neem dan contact op met (regio)
manager of HRM adviseur.

