

Ziekteverzuimprotocol en overige wettelijke protocollen

(Uitvoering maatwerkregeling Arbeidsomstandighedenwet begeleiding van ziekteverzuim)

Inleiding

Uw werkgever streeft er naar de arbeidsongeschiktheid t.g.v. ziekte en/of gebrek zo veel mogelijk te beperken en u zo snel mogelijk te laten re-integreren in het arbeidsproces. U en uw werkgever zijn verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en re-integratie. Voor de ondersteuning bij de uitvoering preventie en begeleiding van ziekteverzuim volgens de maatwerkregeling Arbeidsomstandighedenwet heeft uw werkgever een overeenkomst met Wegéon gesloten.

Gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid is uw werkgever verplicht het loon, incl. eventuele van toepassing zijnde emolumenten, gedurende de eerste twee ziektejaren door te betalen. U bent vervolgens verplicht om gedurende de periode dat u arbeidsongeschikt bent mee te werken aan de interventies, re-integratie en de uitvoering van het plan van aanpak t.a.v. werkhervatting. U dient daarbij passend werk bij uw eigen werkgever of een andere werkgever te accepteren. U en uw werkgever praten vanaf het moment dat u zich arbeidsongeschikt meldt over de mogelijkheden tot een (gedeeltelijke) werkhervatting, passende bij uw beperkingen.

Indien u een bovengemiddelde arbeidsongeschiktheids-/ verzuimfrequentie hebt (meer dan driemaal per jaar), zullen u en uw werkgever hierover in gesprek gaan. Afhankelijk van de reden van de bovengemiddelde arbeidsongeschiktheid-/ verzuimfrequentie kunnen er aanvullende afspraken worden gemaakt.

De werkgever mag u, na de proeftijd, vragen of u een arbeidsgehandicaptenstatus hebt. Daarmee kan uw werkgever een loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid terugkrijgen vanuit de Ziektewet van het UWV. U bent verplicht om deze status bekend te maken, echter u hoeft uw werkgever niet aan te geven om welke medische reden die status geldt.

1

Casemanager

De casemanagers van Wegéon werken over het algemeen in de verlengde arm-constructie/ taakdelegatie van de bedrijfsarts en als adviseur van uw werkgever. De casemanager heeft een geheimhoudingsplicht m.b.t. hem eventueel toevertrouwde medische informatie. Hij streeft naar integriteit in zijn beroepsuitoefening en toont in zijn handelen eerlijkheid, betrouwbaarheid en openheid met ruimte om weerstand te bieden tegen verleidingen. Hij voert de beroepsuitoefening op verantwoorde wijze en zodanig uit, dat, voor zover dat in zijn vermogen ligt, zijn diensten en resultaten van zijn beroepsmatig handelen niet worden misbruikt.

Vastleggen en bescherming persoonsgegevens

Voor een adequate arbeidsongeschiktheidsbegeleiding moet Wegéon van de werknemer een aantal gegevens verzamelen en vastleggen in zijn administratie. Deze gegevens worden veelal door de werkgever bij Wegéon aangeleverd. Voor de vastlegging van de persoonsgegevens gebruikt Wegéon een eigen digitaal systeem (Triageportaal), dat voor derden niet toegankelijk is en een verzuim-/ re-integratiedossier voor gedurende uw verzuim ontvangen variabele gegevens zoals: de ziekmelding; een eigen verklaring en terugkoppelingsrapportages van de casemanager en/of bedrijfsarts. Eventueel medisch ontvangen informatie wordt door de bedrijfsarts afzonderlijk bewaard en zijn voor derden, met uitzondering van het medische secretariaat dat bepaalde taken in taakdelegatie van de bedrijfsarts uitvoert en waarvoor het beroepsgeheim ook geldt, niet toegankelijk.

Het digitaal verzuimregistratiesysteem heeft Wegéon nodig om de arbeidsongeschiktheid te kunnen registreren en alle (wettelijke) stappen in het begeleidingstraject tijdig te kunnen uitvoeren. Daarvoor registreert Wegéon al voor dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid de persoonsgegevens van de werknemers zoals: naam, geboortedatum, burgerservicenummer, geslacht, adresgegevens, telefoonnummer, functie en, voor zover bekend, het ja/ nee hebben van de arbeidsgehandicaptenstatus (het bestaan van eventuele rechten vanuit de Ziektewet).

Opt-out regeling

Zonder dat u aan uw werkgever en/of Wegéon hebt aangegeven bezwaren te hebben tegen het vastleggen van uw (bijzondere) persoonsgegevens, wordt uitgegaan van uw toestemming tot het vastleggen van uw persoonsgegevens. U hebt te allen tijde recht op inzage, wijziging, verwijderen en het inzien/ ontvangen van de verzamelde gegevens.

Daarnaast hebt u het recht een bezwaar in te dienen bij de daartoe bevoegde instantie (Autoriteit Persoonsgegevens) en de Functionaris voor gegevensbescherming van Wegéon als u van mening bent dat Wegéon niet correct met uw persoonsgegevens omgaat en u van Wegéon geen bevredigend antwoord hebt ontvangen over het feit dat Wegéon niet correct met uw persoonsgegevens omgaat.

Wat mogen wij van u verwachten?

- Indien u arbeidsongeschikt wordt, moet u dit ziekteverzuimprotocol volgen.
- Bezoeken aan huisarts, specialist, tandarts en/of fysiotherapeut plant u zoveel mogelijk op vrije dagen en/of begin of eind van de dag.
- U dient zich op de dag dat u arbeidsongeschikt wordt tijdig, dus ruim voor de aanvangstijd waarop het werken moest aanvangen, te melden bij de daartoe door uw werkgever benoemde functionaris.
- U bent verplicht ander werk te accepteren als alternatief, ook vanuit de re-integratieactiviteiten 2^e spoor.
- U bent verplicht mee te werken aan uw re-integratie en oproepen om de bedrijfsarts of casemanager te ontmoeten. Ook dient u telefonisch bereikbaar te zijn voor uw werkgever en Wegéon. Indien u niet meewerkt, heeft dit consequenties voor u. Er kunnen passende maatregelen getroffen worden, zoals opschorting of stopzetting van de loondoorbetaling en/of ontslag wegens het niet meewerken aan de re-integratie. Alleen bij reeds geplande bezoeken aan de specialist of bij (diagnostische) onderzoeken kan een ontmoeting met de bedrijfsarts of casemanager worden verzet. Ontmoetingen met de huisarts, fysiotherapeut en tandarts (kortom makkelijk te verzetten bezoeken) en/of het zelf niet kunnen afreizen naar de (spreekuur)locatie van de bedrijfsarts of casemanager zijn geen geldige reden(en) om de ontmoeting met de bedrijfsarts of casemanager te (laten) verzetten.

Bij het geen gehoor geven aan een oproep om de bedrijfsarts, casemanager en/of re-integratieconsulent te ontmoeten kunnen 'no-show' kosten in rekening worden gebracht. Dit geldt niet voor de onder artikel 11 genoemde ex-werknemers.

- U bent verantwoordelijk voor uw gezondheid en doet er bij arbeidsongeschiktheid t.g.v. ziekte en/of gebrek alles aan om genezing te bevorderen. Hieronder valt ook het meewerken aan het verkrijgen van medische informatie, welke de bedrijfsarts alleen na uw schriftelijke toestemming (machtiging) kan opvragen bij uw behandelaar.

2

Wat mag u van uw werkgever en/of Wegéon verwachten?

- Gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid en zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt is uw werkgever verplicht het loon, incl. eventuele loonaanvulling, gedurende de eerste twee ziektejaren door te betalen.
- Er zal vanuit uw werkgever en/of Wegéon regelmatig contact met u zijn over uw herstelverloop, re-integratie en over hoe daar door de werkgever in bijgedragen kan worden. Op dat moment heeft de casemanager ook de rol van procesbewaker.
- Er wordt voor passend werk gezocht indien het voor u mogelijk is weer aan de slag te gaan maar nog niet in uw eigen werk. Zo nodig wordt 2^e spoor re-integratie opgestart, d.w.z. passend werk elders.
- Indien van toepassing zullen de geautoriseerde richtlijnen worden gevolgd.
- De bedrijfsarts heeft de mogelijkheid om desgewenst uw werkplek te bezoeken.
- Arbeidsongeschiktheid als gevolg van beroepsziekten zullen bij de daartoe bevoegde instantie worden gemeld.
- De werkgever is ook verplicht mee te werken aan uw re-integratie. Niet meewerken heeft consequenties voor de werkgever.

Hoe meldt u zich arbeidsongeschikt?

1. U meldt u persoonlijk telefonisch (dus niet per SMS, voicemail, mailbericht, faxbericht of andersoortige tekstberichten) arbeidsongeschikt bij uw werkgever. Indien u écht niet in staat bent om uzelf arbeidsongeschikt te melden (bijv. door een ongeval en/of plotselinge ziekenhuisopname) dan laat u iemand anders bellen. Overigens is arbeidsongeschiktheid iets anders dan ziek zijn. Bij arbeidsongeschiktheid bestaan medische objectieveerbare beperkingen als gevolg van ziekte en/of gebrek waardoor u (tijdelijk) niet aan het arbeidsproces kunt deelnemen.
2. Indien u gedurende de werkdag arbeidsongeschikt wordt, meldt u dat direct en persoonlijk bij uw werkgever.
3. Bij de arbeidsongeschiktheidsmelding dient u door te geven/ mag uw werkgever vragen:
 - of de huisarts is geraadpleegd;
 - of er werkzaamheden overgedragen moeten worden aan een collega;
 - wanneer u weer terug op het werk denkt te zijn;
 - of u eventueel ander werk/ bepaalde werkzaamheden nog wel kunt doen;
 - 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 te delen.

Wat te doen tijdens de ziekteperiode?

3

4. U dient gedurende de arbeidsongeschiktheidsperiode thuis of op het opgegeven verpleegadres te blijven en telefonisch bereikbaar te zijn. In overleg met Wegéon kunnen er andere afspraken gemaakt worden.

Gedurende de arbeidsongeschiktheidsperiode dient u bereikbaar te zijn voor uw werkgever en/of Wegéon en u hoort deze in staat te stellen u te bezoeken (huisbezoek). Bij bijzonderheden zoals een kapotte deurbel, geen telefoon hebben of niet mobiel zijn om de deur te openen, dient u maatregelen te nemen om het bezoek mogelijk te maken.

5. U mag tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid geen activiteiten of werkzaamheden uitvoeren waarvan in redelijkheid kan worden verwacht dat zij het genezingsproces belemmeren. Indien u het genezingsproces tegenwerkt, worden er passende maatregelen genomen.
6. Indien u tijdens uw arbeidsongeschiktheid met vakantie wilt, bent u verplicht om toestemming van uw werkgever te verkrijgen. Er zal eventueel advies ingewonnen worden bij Wegéon/ de bedrijfsarts. Gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemers zijn (in beginsel) gehouden tot re-integratie. Voor deze re-integrerende werknemers heeft vakantie hetzelfde doel als voor gezonde werknemers, namelijk recuperatie: herstellen, c.q. uitrusten van verplichtingen voortvloeiende uit de dienstbetrekking, ook al zijn dat andere verplichtingen dan het verrichten van (de eigen) arbeid. Als de arbeidsongeschikte werknemer tijdelijk vrijgesteld wil worden van zijn verplichting tot re-integratie dient hij vakantie op te nemen net als de(gezonde) werknemer die tijdelijk wil worden vrijgesteld van zijn arbeidsverplichtingen.

Indien u zonder toestemming op een vakantieadres verblijft tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid, dan worden er passende maatregelen getroffen.

Als u ziek en daardoor arbeidsongeschikt wordt tijdens uw vakantie, meldt u dit direct bij uw werkgever en raadpleegt u direct een arts. Het is namelijk van belang dat u bij terugkeer van vakantie kunt aantonen dat u niet in staat bent geweest te werken. Dat kan bijvoorbeeld door een brief van de arts, in de Nederlandse-, Engelse-, Franse- en/of Duitse taal, die u tijdens uw vakantie hebt geraadpleegd.

Wat te doen bij herstel?

8. Uiteraard gaat u direct aan het werk als u hiertoe weer in staat bent en/of als de bedrijfsarts aangeeft dat er geen medische beperkingen meer zijn voor het uitoefenen van uw eigen en/of passende werkzaamheden. Zodra u weer in staat bent om te werken, ook wanneer dit gedeeltelijk is en/of in aangepast werk, dient u zo spoedig mogelijk te beginnen. Geef aan uw werkgever ruim op tijd door (het liefst nog de dag voor u weer aanvangt met werken) dat u weer aanwezig bent.
9. U hoeft na uw herstel niet meer op het spreekuur van de bedrijfsarts te verschijnen, tenzij er andere afspraken zijn gemaakt. Indien u zelf besluit niet meer te gaan, ben u wel verplicht om Wegéon hierover te informeren.

Langdurige arbeidsongeschiktheid

10. Indien u na 5 weken nog steeds (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt bent, worden de stappen Wet verbetering Poortwachter opgestart. Een aantal van deze stappen is wellicht in de eerste 5 weken al opgestart.

Week 6-8: De casemanager of bedrijfsarts maakt een probleemanalyse en stelt de medische beperkingen vast. D.w.z. dat uw medische beperkingen voor het uitoefenen van uw eigen en/of een (tijdelijke) passende werkzaamheden worden nagegaan. Van de bevindingen ontvangen u en uw werkgever een terugkoppeling, waarin ook een casemanagement-/vervolg advies is opgenomen.

Week 8: De werkgever en u maken samen (op schrift) een plan van aanpak voor de re-integratie op basis van de probleemanalyse en het casemanagement-/vervolg advies.

Week 8 – 104: De werkgever en u voeren samen het plan van aanpak uit en evalueren minimaal elke zes weken de voortgang. Bij gewijzigde re-integratieafspraken dient een bijstelling plan van aanpak te worden opgesteld. Indien na 13 weken arbeidsongeschiktheid vast is komen te staan dat u naar alle waarschijnlijkheid nooit meer kunt werken kan, in overleg met u, een vervroegde WIA- aanvraag bij het UWV worden gedaan.

Week 42: De arbeidsongeschiktheid wordt gemeld bij het UWV.

Week 44: De werkgever en u evalueren de re-integratie-inspanningen van het eerste ziektejaar en stellen deze zo nodig bij (opschudmoment). Dit is wettelijk verplicht.

Week 88: Het UWV stuurt u, indien van toepassing, het WIA-aanvraagformulier. De werkgever en u maken samen een re-integratieverslag. Desgewenst kan Wegéon u hierbij ondersteunen

Week 93: De WIA- aanvraag wordt bij het UWV ingediend.

Week 104: Als het UWV u arbeidsongeschikt verklaart, hebt u mogelijk recht op een (aanvullende) uitkering. De ontslagbescherming vervalt na het bereiken van einde wachttijd WIA (104 weken arbeidsongeschiktheid).

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (Indien van toepassing)

11. 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 (eigenrisicodragers is voor de Ziektewet) blijven de in dit verzuimprotocol genoemde wettelijke stappen van kracht. Bij het niet meewerken hieraan kan een sanctie krachtens het "Maatregelenbesluit Socialezekerheidswetten" worden opgelegd.

Werkgever is eigenrisicodragers voor de Werkhervattingsregeling Gedeeltelijke Arbeidsgeschikten (WGA) (Indien van toepassing)

12. Indien u door het UWV een WGA-uitkering is toegekend en uw werkgever eigenrisicodragers voor de WGA is (zelf het financieel risico draagt en/of dit privaaf heeft verzekerd) bent u ook na de 104 weken van arbeidsongeschiktheid (wachtijd 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.

Bezwaren en second opinion

13. Als u het niet eens bent met de verzuimbegeleiding en/of re-integratie dan bent u verplicht dit te bespreken met uw werkgever, de bedrijfsarts en Wegéon. Als dit gesprek voor u niet leidt tot een bevredigende oplossing, dan kunt u een second opinion bij een andere bedrijfsarts of een deskundigenoordeel bij het UWV aanvragen.

Vrije toegang tot de casemanager of bedrijfsarts

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

Wet op de privacy

15. Wegéon en de bedrijfsarts hanteren de in de wet genoemde richtlijnen m.b.t. de bescherming van (bijzondere) persoonsgegevens en zullen derden, zonder uw schriftelijke toestemming, nimmer informatie verstrekken en/of vragen stellen m.b.t. uw ziektebeeld en/of arbeidsongeschiktheid. Uw persoonsgegevens worden bewaard in een digitaal systeem, afgesloten kast en/of kluis waar uitsluitend de gemachtigde werknemers van Wegéon toegang toe hebben.

Voor het toezicht houden op de persoonsgegevensbescherming/ privacycompliance heeft Wegéon een externe professional (FG) aangesteld.

5

Het registreren van datalekken

16. Een datalek is iedere inbreuk op de beveiliging waarbij persoonsgegevens verloren zijn gegaan, of ongeoorloofd zijn gewijzigd, verstrekt of ingezien. Iedere datalek zullen wij intern registreren. Daarnaast zullen wij maatregelen treffen om schade te voorkomen, te beperken en om te zorgen dat het niet nog een keer kan gebeuren. Indien het lek risico oplevert op negatieve gevolgen als identiteitsfraude of reputatieschade zal het lek bij u en de toezichthouder worden gemeld.

Met uw werkgever hebben en/of zullen wij een verwerkersovereenkomst sluiten, waarin is vermeld dat ons op goede gronden uw persoonsgegevens ter beschikking zijn gesteld. Daarbij geldt de opt- out regeling (zie pagina 1)

Klachten reglement

17. Wegéon 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 van Wegéon en/of de ingeschakelde professionals. Er is dan sprake van een klacht, welke wij zo snel en goed mogelijk willen oplossen. Onze klachtenprocedure kunt u terugvinden op onze website (www.wegeon.nl) .

Algemene leveringsvoorwaarden Wegéon

18. Op al onze diensten, welke wij als inhouse- outhouse arbodienst t.b.v. uw werkgever uitvoeren, zijn onze algemene voorwaarden van dienstverlening, gedeponereerd bij de KvK te Tilburg onder het nummer 180 77 331, van toepassing. U kunt deze terugvinden op onze website (www.wegeon.nl)

Hoe lang mogen de gegevens worden bewaard?

19. De werkgever moet na twee jaar na het einde van het dienstverband de administratieve gegevens verwijderen. Het re-integratiedossier wordt zo spoedig mogelijk na de beëindiging van de arbeidsrelatie verwijderd (een uitzondering hierop is wanneer een werkgever eigen risico drager is voor de WGA, in dit geval mag het dossier nog tien jaar worden bewaard in verband met de lopende re-integratie verplichting). Is een medewerker nog in dienst? Voor een afgesloten re-integratiedossier geldt een termijn van twee jaar. Als er echter nog kans op een recidief bestaat, dan mag het dossier maximaal 4 jaar worden bewaard.

Voor de arbodienst/bedrijfsarts geldt een bewaartermijn van 15 jaar voor medische dossiers na beëindiging van het arbeidscontract of na beëindiging van het contract tussen werkgever- arbodienst/bedrijfsarts.

Aanvullende en/of afwijkende regels

- 20 Uw werkgever kan aanvullende en/of afwijkende regels hanteren. De in dit verzuimprotocol genoemde wettelijke regels/ Wet verbetering Poortwachter blijft dan echter wel van kracht. Hiervan mag niet worden afgeweken.
- 21 Dit protocol, waarvan u van uw werkgever een kopie hebt ontvangen en/of is in te zien via een digitaal systeem van uw werkgever maakt onderdeel uit van de met uw werkgever gesloten overeenkomst voor de ondersteuning bij de uitvoering maatwerkregeling Arbeidsomstandighedenwet begeleiding van ziekteverzuim.