



## Inhoudsopgave

Inleiding .....	2
Melding van ziekte .....	3
Beoordeling door werkgever.....	3
De rol van de bedrijfsarts.....	3
Verzuimbegeleiding is niet vrijblijvend.....	4
Thuisblijven en contact houden .....	4
Niet verschijnen bij de bedrijfsarts?.....	4
Passend werk .....	4
Weer (wat) beter? .....	4
Langdurende arbeidsongeschiktheid .....	5
Re-integratieoverleg .....	5
Frequente ziekmeldingen .....	5
Ziek en vakantie.....	5
Ziek uit dienst.....	6
Ziek na einde dienstverband .....	6
Verschil van mening .....	6
Arbeidsconflict .....	6
Volledig én duurzaam arbeidsongeschikt.....	6
Tijdschema .....	7
Open spreekuur .....	7
Bedrijfsongeval of beroepsziekte.....	7
Andere vragen .....	7
Overige vangnetters .....	8
Plichten en sancties.....	8
Wet- en regelgeving .....	8

## Inleiding

NSV ZorgPortaal verzorgt voor de werkgevers en medewerkers van bedrijven die zijn aangesloten bij het NSV ZorgPortaal alles wat te maken heeft met ziekte en re-integratie. Hierbij kun je denken aan het verwerken van ziekmeldingen, maar ook contact met een zieke medewerker, de bedrijfsarts en werkgever.

Als je ziek bent, is het belangrijk voor iedereen dat je zo snel mogelijk weer beter bent en aan het werk kan. Een griep uitzieken is iets anders dan een gebroken been of erger. Gelukkig zijn veel ziekmeldingen van korte duur. Griep staat op nummer 1 in de top 10 van ziekmeldingen. Na een paar dagen kan je gelukkig je werk weer oppakken. Maar wat als er wat anders aan de hand is. En een langere ziekteperiode is te verwachten? Hoe groot is dan de kans dat je weer aan de slag kan gaan in je eigen werk?

Over het algemeen geldt dat hoe langer een zieke medewerker uit de roulatie is, hoe lastiger het is om hem weer te laten terugkeren in het arbeidsproces. Financieel betekent dit dat na 6 maanden ziekte je inkomen daalt met 10%. Na 12 maanden daalt je inkomen met 20%. Ben je twee jaar ziek? Dan volgt de aanvraag en keuring voor de WIA. Niet echt een mooi vooruitzicht. Maar hoe sneller je weer (gedeeltelijk) aan de slag gaat in eigen werk of in aangepaste werkzaamheden, hoe groter de kans is dat je weer volledig terugkeert.

Het NSV ZorgPortaal is er speciaal voor medewerkers en werkgevers in de schoenmakersbranche. Wij ondersteunen jou en jouw werkgever bij de re-integratie als je vanwege ziekte je werk niet kunt doen. Het NSV ZorgPortaal biedt daarbij maximale ondersteuning en een zeer uitgebreid pakket speciaal afgestemd op werkgevers en medewerkers in deze branche. Een team van specialisten staat klaar om ervoor te zorgen dat je zo snel mogelijk weer gezond en duurzaam aan het werk kan.

Dit verzuimprotocol is daarbij een belangrijk hulpmiddel en bestemd voor de werkgevers en medewerkers van bedrijven die zijn aangesloten bij het NSV ZorgPortaal. In dit ziekteverzuimprotocol staan de gedragsregels waar jij en je werkgever zich aan moeten houden als jij arbeidsongeschikt bent door ziekte en de overige regels die gelden bij arbeidsongeschiktheid.

Heb je naar aanleiding van dit verzuimprotocol nog vragen dan kan je uiteraard met het NSV ZorgPortaal contact opnemen, 070 – 301 16 84.

## Melding van ziekte

Als je door ziekte niet in staat bent om je eigen werk uit te voeren, moet je dit zo snel mogelijk aan je werkgever doorgeven. Eerst ga je na welke (andere) werkzaamheden of taken je nog wel kunt doen. Zo snel mogelijk, maar minstens een uur vóór het begin van je werktijd, neem je zelf contact op met je werkgever of een eventuele vervanger.

Een ziekmelding via bijvoorbeeld sms, voicemail of door iemand anders jijzelf mag niet. Als je geen contact krijgt met je werkgever of de vervanger, dan bel je de directie/P&O. Je blijft dan ook contact zoeken met je werkgever.

*Je eerste verzuimdag is ook de eerste dag van je re-integratie.*

## Beoordeling door werkgever

Je werkgever bepaalt niet of je ziek bent of niet, maar wel in welke mate je arbeidsongeschikt bent en in hoeverre je recht hebt op loondoorbetaling. Daarom stelt hij een aantal vragen om vast te kunnen stellen of je wellicht nog aangepaste werkzaamheden kunt doen of helemaal niet in staat bent om werkzaamheden te doen. Je werkgever kan vragen naar:

- de aanleiding van de arbeidsongeschiktheid, zoals een ongeval of arbeidsomstandigheden;
- je beperkingen en waarom je hiermee niet kunt werken;
- je mogelijkheden en je belastbaarheid; welke werkzaamheden kun je nog wel doen;
- eventuele acties die hij kan ondernemen om je terugkeer makkelijker te maken (bijvoorbeeld uren aanpassen, taken veranderen, vervoer regelen);
- de vermoedelijke duur van de ziekte en het verzuim;
- eventuele afspraken die overgedragen of afgezegd moeten worden;
- je verblijfadres.

Je hoeft geen medische informatie aan je werkgever te geven.

*Bekijk niet alleen wat je mankeert, maar vooral wat je nog wel kunt!*

Je ziekte vormt geen belemmering om te werken als je:

- op basis van je beperkingen in staat bent je eigen of aangepast werk te verrichten;
- het werk niet kunt bereiken vanwege een gebroken been of anderszins;
- een (arbeids)conflict hebt met je collega of leidinggevende;
- huisarts adviseert om thuis te blijven;
- bedrijfsarts adviseert over het wel/niet in staat zijn eigen of aangepast werk te verrichten;
- thuissituatie je in de weg zit, bijvoorbeeld een ziek kind waarvoor je moet zorgen of overlijden van naaste familie. Voor dit soort kwesties bestaat er mogelijk recht op calamiteitenverlof en zorgverlof. Informeer bij je werkgever naar de mogelijkheden.

## De rol van de bedrijfsarts

De bedrijfsarts van het NSV ZorgPortaal is onze deskundige adviseur. Soms heeft je werkgever of het NSV ZorgPortaal onvoldoende informatie of kennis over je ziekte, beperkingen of belastbaarheid. Dan kan de bedrijfsarts jouw arbeidsongeschiktheid in medische zin te beoordelen. Je werkgever of de casemanager van het NSV ZorgPortaal doet dit in overleg met jou, zodat jij ook weet waarom de bedrijfsarts je oproept.

De bedrijfsarts adviseert de werkgever over jouw arbeids(on)geschiktheid en over de mogelijkheden tot snelle verbetering van je belastbaarheid. De werkgever beoordeelt daarna dit (zwaarwegende) advies van

de bedrijfsarts en neemt zijn beslissing over jouw arbeidsongeschiktheid en je recht op loondoorbetaling. De bedrijfsarts kan je medisch onderzoeken als dit nodig is.

## **Verzuimbegeleiding is niet vrijblijvend**

Bij ziekte en arbeidsongeschiktheid gelden een aantal regels en afspraken waaraan medewerkers zich **moeten** houden. Volg je deze regels niet, dan kan de werkgever daar maatregelen voor nemen. Dit kan van het doorberekenen van kosten als je niet verschijnt op het spreekuur van de bedrijfsarts tot het stopzetten van de loondoorbetaling als je niet meewerkt aan de re-integratie.

## **Thuisblijven en contact houden**

Als jij het werk niet kan doen door arbeidsongeschiktheid, moet je tijdens deze periode op je huisadres bereikbaar zijn op werkdagen. In overleg met je werkgever of het NSV ZorgPortaal kun je hiervan afwijken. De verplichting om thuis te blijven geldt niet als je een bezoek brengt aan een behandelaar. Verandert je verpleegadres? Geef dat dan binnen acht uur aan ons door.

De casemanager van het NSV ZorgPortaal neemt binnen 2 dagen contact met je op. Je maakt dan de eerste afspraken over de ziekmelding en passend werk. Als het nodig is maak je dan een afspraak bij de bedrijfsarts. Je stelt je werkgever de mogelijkheid om je te bezoeken in je woning of op het verpleegadres. Minimaal een keer per week laat je jouw werkgever weten hoe de voortgang, de behandeling en het herstel gaan. Als het kan, spreek je af óp het werk.

## **Niet verschijnen bij de bedrijfsarts?**

Je bent verplicht om gehoor te geven aan de afspraak met de bedrijfsarts. Kun je niet op het spreekuur bij de bedrijfsarts komen? Dan laat je dat uiterlijk een dag eerder weten aan de casemanager van het NSV ZorgPortaal. Als je niet verschijnt op het spreekuur van de bedrijfsarts, kan je werkgever de kosten van het spreekuur van je salaris afhalen.

## **Passend werk**

Zowel jijzelf als je werkgever hebben de verplichting om vanaf de eerste ziektedag actief te werken aan re-integratie. Dit betekent ook dat jullie actief op zoek gaan naar werkzaamheden die je nog wel kunt verrichten. Het zogenaamde passend werken. Samen maak je duidelijke afspraken over passende arbeidstaken, -tijden, -plekken en hoe lang je dat passende werk gaat doen. Jij noteert deze afspraken en geeft ze voor een akkoordverklaring schriftelijk terug aan je werkgever.

## **Weer (wat) beter?**

Je hervat je werk op het moment je dat weer kan. Je hoeft daarvoor niet een speciale opdracht van de bedrijfsarts af te wachten. Als je twijfelt, neemt je contact op met de casemanager van het NSV ZorgPortaal. Die kan mogelijk je twijfel wegnemen. Natuurlijk blijft de medische beoordeling in handen van de bedrijfsarts.

## **Langdurende arbeidsongeschiktheid**

Als je binnen zes weken nog niet volledig bent hersteld, maakt NSV ZorgPortaal een analyse van het probleem. Daarvoor bestaat het formulier „Probleemanalyse WIA”. De bedrijfsarts vult de probleemanalyse aan als er sprake is van dreigend langdurig verzuim of als de werkgever/het NSV ZorgPortaal dat om een andere reden nodig vindt. De probleemanalyse is in te vullen op basis van de beschikbare informatie. Zowel jij als de werkgever ontvangt hiervan een exemplaar en samen ga je na of jullie de niet ingevulde vragen kunnen beantwoorden. Op basis van de probleemanalyse en het bijbehorende advies, stel je samen met je werkgever een plan van aanpak op voor het bereiken van herstel. Zodra dit plan is vastgesteld en ondertekend, ontvangt het NSV ZorgPortaal daarvan een kopie. Bij het opstellen van het plan van aanpak zal de casemanager van het NSV ZorgPortaal ondersteuning geven.

Samen maken we jouw re-integratiedossier compleet. Uiterlijk in de achtste week moet jouw plan van aanpak voor je re-integratie klaar zijn. Je werkgever houdt een re-integratiedossier bij, de bedrijfsarts beheert het medische gedeelte.

## **Re-integratieoverleg**

Minimaal één keer per 6 weken bespreek je met je werkgever, de casemanager van het NSV ZorgPortaal en eventueel de bedrijfsarts de voortgang van het plan van aanpak.

## **Frequente ziekmeldingen**

Meldt jij je regelmatig ziek? Dan volgt er een gesprek met je werkgever om de oorzaak van het frequente verzuim te achterhalen. Samen zoeken jullie een oplossing voor eventuele problemen. Frequent verzuim is drie keer of vaker in twaalf maanden.

## **Ziek en vakantie**

Ben je ziek en wil je op vakantie? Dan heb je daar toestemming voor nodig van je leidinggevende en de bedrijfsarts. Neem dus altijd contact op met het NSV ZorgPortaal. Op vakantie gaan zonder toestemming kan gevolgen hebben voor je loondoorbetaling of in het ernstigste geval leiden tot ontslag.

Ziek tijdens vakantie? Neem dan direct contact op met je werkgever. Is de werkgever niet bereikbaar en zijn er geen andere afspraken met de werkgever om de ziekmelding te doen? Dan kan je de ziekmelding rechtstreeks doen bij het NSV ZorgPortaal. Het telefoonnummer van het NSV ZorgPortaal is 070-3011684. Zorg direct voor een medische verklaring van een erkende medische instantie (huisarts of ziekenhuisarts) in het Engels of Nederlands. De medische verklaring bevat de datum, de diagnose, de behandeling en de naam en contactgegevens van de betreffende arts.

Ook dien je jouw werkgever te laten weten waar je verblijft en hoe je bereikbaar bent. Je werkgever kan je verplichten om de behandelend arts contact te laten opnemen met de bedrijfsarts in Nederland. Zodra het kan, moet je naar je woonplaats terugkomen. Daarna is het belangrijk dat jij je bij je werkgever en je beschikbaar te stellen voor re-integratie. Vakantiedagen die zijn opgenomen tijdens ziekte worden volledig afgeschreven van het vakantiedagensaldo van de medewerker.

## Ziek uit dienst

Ga je ziek uit dienst? Dan kan je werkgever hiervoor financieel worden belast, of verantwoordelijk zijn voor je Ziektewetuitkering. Daarom moet je na het einde van jouw dienstverband nog steeds contact onderhouden met je (ex-)werkgever en/of het NSV ZorgPortaal. De verzuimbegeleiding kan dus doorgaan na het einde van het dienstverband en je moet hieraan meewerken. De werkgever verwacht dat je actief meewerkt aan je herstel en op zoek gaat naar werk dat past bij jouw mogelijkheden en medische omstandigheden. De werkgever verwacht dat je hem op de hoogte houdt van:

- alle wijzigingen die van invloed zijn op de Ziektewetuitkering
- een wijziging van je inkomsten
- een wijziging in je medische situatie
- een wijziging in je woon- of verblijfadres en/of contactgegevens

## Ziek na einde dienstverband

Als je binnen 4 weken na het einde van het dienstverband ziek wordt en nog geen nieuwe baan hebt, kun je toch een Ziektewet-uitkering krijgen. Dit is de nawerking van de Ziektewet. Je meldt je ziek bij de (ex-)werkgever of bij het NSV ZorgPortaal. Wij beoordelen of wij verantwoordelijk zijn voor je uitkering of het UWV.

De eerste 2 dagen dat je ziek bent, zijn wachtdagen. Je krijgt dan geen uitkering. Daarna krijg je een Ziektewet-uitkering van de werkgever of het UWV. Wij nemen na jouw ziekmelding contact met je op om afspraken te maken over de verzuimbegeleiding en re-integratie.

## Verschil van mening

Het kan voorkomen dat je werkgever, de bedrijfsarts en jij van mening verschillen over de arbeidsgeschiktheid of het passende werk. Dan kan jij of de werkgever bij het UWV een deskundigenoordeel aanvragen. Hieraan zijn kosten verbonden. Ben je in het deskundigenoordeel in het gelijk gesteld? Dan behoud je het recht op doorbetaling.

Het oordeel van het UWV is niet bindend. Je kunt het UWV verzoeken een deskundigenoordeel te geven over:

- je (mate van) arbeids(on)geschiktheid;
- jouw re-integratie-inspanningen;
- of het aangeboden werk passend is;
- de re-integratie-inspanningen van je werkgever.

## Arbeidsconflict

Soms is er een arbeidsconflict. Je kunt dan wel werken, maar niet op je normale plek of met je team. Hiervoor is het protocol 'arbeidsconflicten'. Je hebt recht op doorbetaling van je volledige salaris als er sprake is van dreigende psychische of lichamelijke klachten. Daarbij geldt wel als voorwaarde dat je actief en positief meewerkt aan het spoedig oplossen van het conflict, bijvoorbeeld via mediation. Heb je niet voldaan aan alle voorwaarden en je bent medisch gezien niet ziek, dan heb je geen recht op loon.

## Volledig én duurzaam arbeidsongeschikt

Als je volledig arbeidsongeschikt bent en de bedrijfsarts en behandelende specialist geen mogelijkheden zien voor herstel in de komende vijf jaar, dan kan je een vervroegde beoordeling aanvragen bij het UWV. Als het UWV oordeelt dat je volledig én duurzaam arbeidsongeschikt bent, kunnen je werkgever en jij stoppen met de re-integratie-inspanningen. Jij behoudt je recht op loondoorbetaling en ontvangt vervroegd een IVA-uitkering.

## Tijdschema

Er zijn enkele belangrijke uiterste momenten gedurende de eerste twee ziektejaren:

eerste ziektedag:	ziekmelding
binnen 6 weken:	opstellen probleemanalyse
binnen 8 weken:	opstellen plan van aanpak
8e week:	je plan van aanpak is definitief
42e week:	NSV ZorgPortaal meldt je ziek bij het UWV
45e week:	je beoordeelt met je werkgever de voortgang en de richting van je plan van aanpak, eventueel stel je het plan grondig bij
uiterlijk 52e week:	eerste jaars evaluatie
87e week:	je ontvangt de formulieren van het UWV voor het aanvragen van een WIA-beoordeling
89e week:	je ontvangt een re-integratieverslag van je werkgever en de bedrijfsarts stuurt je het medische deel
91e week:	je vraagt WIA-beoordeling aan bij het UWV
104e week:	de loondoorbetaling bij ziekte stopt, je arbeidsovereenkomst is aangepast of er is ontslag aangevraagd

## Open spreekuur

Je kunt gebruikmaken van het arbeidsgezondheidskundig spreekuur bij een bedrijfsarts van het NSV ZorgPortaal. Daarvoor kun je contact opnemen met de helpdesk van het NSV ZorgPortaal.

## Bedrijfsongeval of beroepsziekte

De bedrijfsarts onderzoekt of er sprake is van een bedrijfsongeval of beroepsziekte. Hij beoordeelt of er een verwijzing naar een speciaal ziekenhuis moet komen en of er melding gedaan moet worden bij het Centrum voor Beroepsziekten. In geval van een bedrijfsongeval, maar in ieder geval bij een bedrijfsongeval met dodelijke afloop, blijvend letsel of ziekenhuisopname, zal melding worden gedaan bij de inspectie SZW.

## Andere vragen

Je werkgever kan ook vragen stellen over de financiële gevolgen van jouw verzuim. Je bent verplicht alle informatie te geven (of te laten geven via een machtiging) waardoor we kunnen vaststellen of je recht hebt op een wettelijke uitkering of het verhalen van de kosten. Daarom kan er worden gevraagd:

- of de arbeidsongeschiktheid is ontstaan door een aansprakelijke derde (bijvoorbeeld bij een verkeersongeval);
- of er voor jou recht bestaat op een Ziektewetuitkering (zie hierna onder “vangnetters”);
- of jij structureel functioneel beperkt of arbeidsgehandicapt bent verklaard door het UWV;
- of jij recht hebt op een versnelde verhoging van de WAO-uitkering (Wet Amber) of de IVA- of WGA-uitkering.

Als medewerker ben je verplicht deze vragen te beantwoorden en daardoor de kosten voor je werkgever zo laag mogelijk te houden.

## Overige vangnetters

In een aantal overige gevallen bestaat er bij arbeidsongeschiktheid aanspraak op een ziektebewaarting van het UWV (zogenaamde vangnetters). Je werkgever kan dit verrekenen met het door hem te betalen loon.

- Bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van de zwangerschap of na het bevallingsverlof. De ziektebewaarting bedraagt in dit geval 100% van het eigen loon gedurende maximaal 2 jaar.
- Als je ziek wordt door orgaanontsteking bedraagt de ziektebewaarting 100% van het eigen loon gedurende maximaal twee jaar.
- Bij de no risk polis van het UWV. De uitkering bedraagt in principe 70% van het maximum dagloon, maar je werkgever kan het UWV verzoeken dit percentage tijdens het eerste ziektejaar te verhogen naar het percentage dat voor je werkgever geldt.

## Plichten en sancties

Behalve rechten heb je ook plichten. Als je je plichten niet nakomt, moet je werkgever jou van het UWV een sanctie geven. Je kunt een sanctie krijgen als je bijvoorbeeld zonder goede reden:

- passende arbeid weigert;
- weigert mee te werken aan redelijke voorschriften of maatregelen voor passende arbeid;
- je genezing belemmert of vertraagt;
- zonder toestemming ander werk verricht;
- weigert mee te werken aan het opstellen, uitvoeren of bijstellen van het plan van aanpak;
- niet verschijnt op het spreekuur van de bedrijfsarts;
- de ziekte met opzet hebt veroorzaakt;
- de oorzaak van de ziekte eerder hebt verzwegen;
- te laat de WIA-beoordeling aanvraagt;
- de overige verplichtingen die genoemd staan in de wet, CAO, arbeidsovereenkomst en dit protocol niet nakomt.

De sanctie kan bestaan uit het opschorten of stopzetten van de loondoorbetaling of ontslag. Als je het loon wilt vorderen, moet je beschikken over een deskundigenoordeel van het UWV.

## Wet- en regelgeving

Dit ziekteverzuimprotocol is gebaseerd op de cao en het Burgerlijk Wetboek boek 7 artikel 629, 658a en 660a. Daar staan duidelijk de rechten, maar ook de plichten van de medewerker met bijbehorende sancties beschreven.