

Protocol ziekteverzuim

Inleiding:

Het aantal medewerkers dat voor De GezinsManager werkt, breidt zich nog steeds uit. Ondertussen wordt gewerkt vanuit een 3 tal locaties / teams en zijn er ruim 30 medewerkers in loondienst werkzaam. Je zou bijna vergeten dat we ons eerste medewerker pas op 1 december 2016 verwelkomde. Door deze groei wordt het belangrijker om interne afspraken goed te beschrijven. Dat is zeker het geval als het gaat om een aantal afspraken rondom ziekteverzuim. Het hebben van een protocol is zelfs verplicht vanuit de Wet verbetering poortwachter. Deze wet stelt eisen aan de werkgever en de werknemer wanneer er sprake is van ziekteverzuim bij de werknemer en hij/zij geen arbeid kan leveren zoals verwacht mag worden binnen het arbeidscontract. Kortom in het kader van een verdere professionalisering van onze organisatie is het uitwerken van personeelsbeleid en het hebben van een protocol ziekteverzuim belangrijk.

Visie op verzuim:

Verzuim kan voorkomen worden door een zo aangenaam werkklimaat voor werknemers te realiseren binnen de organisatie. Wij werken daarom aan een bedrijfscultuur waar betrokkenheid naar elkaar vanzelfsprekend is, groei en flexibiliteit kernwaarden zijn en gelijkwaardigheid wordt nagestreefd. Met elkaar dragen we zorg voor het realiseren van deze bedrijfscultuur en hebben we oog voor elkaar en het creëren en behouden van een gezonde werkbalans.

Daarnaast is elke medewerker verantwoordelijk voor een gezonde levens stijl. Bewust leven, gezond eten, voldoende beweging en ontspannen helpt om fit te zijn en te blijven. De werkgever wil dit stimuleren.

Hoewel we deze uitgangspunten na streven is het begrijpelijk dat een werknemer op enig moment zich toch moet ziekmelden omdat hij niet in staat is zijn werktaken uit te voeren. Hiervoor dient ook begrip te zijn.

Verzekering:

De GezinsManager BV is verzekerd tegen ziekteverzuim. Verzuim is namelijk een flink risico en een kostenpost, die de continuïteit van een organisatie in gevaar kan brengen. Om dit risico af te dekken heeft de werkgever een verzuimverzekering afgesloten bij Allianz zorgverzekering. Na een eerste maand ziekteverzuim kan aanspraak gemaakt worden op deze verzekering en volgt een uitkering aan De GezinsManager.

Binnen de verzuimverzekering is ook opgenomen dat een bedrijfsarts binnen ArboNed ingeschakeld kan worden door de werkgever wanneer sprake is van verzuim.

Volgens de nieuwe Arbowet hebben werknemers recht om (preventief) advies in te winnen bij een bedrijfsarts van ArboNed. Contactpersoon voor medewerkers van De GezinsManager BV bij ArboNed is Eric van Maanen en te bereiken op telefoonnummer 026 38 22 26 9.

Afspraken rondom een ziekmelding:

1. De medewerker meldt zich persoonlijk ziek bij de werkgever. Dit kan op meerdere manieren. Bij algemene ziekteklachten heeft het de voorkeur om een berichtje te sturen via de app naar de werkgever (Roel en/of Janneke). De werknemer is vrij om aan te geven wat de reden van het verzuim is. De werknemer is hiertoe niet verplicht. Mocht er sprake zijn van een bijzondere situatie probeer dan de ziekmelding telefonisch te doen, tussen 9 en 10 uur.
2. Geef bij de ziekmelding aan hoe lang je denkt dat het verzuim gaat duren.
3. Als je de werkgever hebt ingelicht, informeer dan ook je directe collega die bereikbaarheidsdienst heeft. Een collega is altijd bereikbaar via het algemene nummer (013 nummer of 085 nummer) tussen 9 en 10 uur. De bereikbaarheidsdienst kan voor jou de afspraken afbellen die je die dag in de agenda hebt staan en bij hem of haar kun je een clientoverdracht doen wanneer dit nodig is.
4. Wanneer je ziek thuis bent, willen we dat je wel bereikbaar bent voor de werkgever. Dat hoeft niet de hele dag, maar geef bij de ziekmelding aan hoe laat we je het beste kunnen bereiken.
5. Het streven is dat de werkgever uiterlijk 2 werkdagen na de ziekmelding met jou contact opneemt.
6. Een tweede contact vanuit de werkgever zal daarna binnen vijf werkdagen zijn. De werkgever zal met zieke medewerker verdere afspraken maken over de duur van het verzuim, over het wel/ niet naar de bedrijfsarts gaan en welke informatie naar collega's en cliënten gedeeld kan worden
7. Wanneer de verwachting is dat de werknemer langer dan twee weken verzuimt als gevolg van ziekte zal conform wetgeving (Wet verbetering poortwachter) gehandeld worden. De wet stelt eisen aan de werkgever en werknemer als het gaat om inzet tot herstel, medische check door een bedrijfsarts, communicatie met elkaar en vaststelling van (re-integratie) afspraken.
8. Voor een ziekmelding tijdens je vakantie gelden dezelfde regels als voor een ziekmelding als je werkt. Dus word je tijdens de vakantie ziek, dan meld je dit bij je werkgever. Wanneer je ziek wordt tijdens je vakantie en er is een medische verklaring van een lokale arts, dan kun je afspraken maken met de werkgever over het afboeken van je vakantiedagen.
9. De medewerker meldt, wanneer voorzien kan worden dat het werk hervat kan worden dit aan de werkgever. Dit kan door een berichtje te sturen via de app naar de werkgever (Roel en/of Janneke. Bij afwezigheid (tijdens vakantie) kan dit bij je directe collega die bereikbaarheidsdienst heeft.

Registratie van ziekmeldingen:

Wanneer de medewerker zich ziek meldt wordt dit intern bijgehouden in een digitaal personeelsdossier.

Verzuimgesprek:

Wanneer de medewerker zich in een kortere periode meerdere keren ziek meldt, wordt een verzuimgesprek ingepland tussen de werknemer en de werkgever. De standaardnorm voor een verzuimgesprek is 2 of meerdere keren verzuim binnen een periode van een jaar.

Het doel van dit verzuimgesprek is ervoor zorgen dat de werknemer weer in goede staat kan terugkeren na verzuim en toekomstverzuim voorkomen wordt. In een verzuimgesprek achterhalen we de mogelijke oorzaak van het verzuim. Onderwerpen van gesprek is bv; hoe beleeft de werknemer zijn werk, is er een goede balans tussen werk en privé en hoe is het gesteld met de fitheid van betreffende medewerker. Ook kan er aandacht zijn voor andere zaken binnen of buiten het werk die spelen waarover de werknemer zou willen vertellen en waar de werkgever over mee kan denken bij het vinden van een oplossing. Na het gesprek worden afspraken gemaakt om frequent en/ of langdurig verzuim zoveel als mogelijk te voorkomen.

Roel en Janneke Bergmans

15-01-2020