

Verzuimprotocol Dignis

Datum: december 2025

Opsteller: HR

Doel: Door middel van een heldere werkwijze en duidelijkheid over verplichtingen van zowel werkgever als werknemer het verzuim als gevolg van arbeidsongeschiktheid zo goed mogelijk begeleiden en waar mogelijk voorkomen.

Inhoud

Verzuimprotocol Dignis	1
Inleiding	3
Betrokken partijen.....	3
Verzuimmelding	5
Voldoende hersteld om het werk te hervatten	5
Bereikbaarheid	5
Informatieverstrekking.....	6
Contact houden	6
Medisch onderzoek	6
Probleemanalyse	6
Plan van Aanpak	7
Casemanager (werkgever).....	7
Beschikbaarheid voor begeleiding	7
Ziek op vakantie gaan.....	7
Ziek worden tijdens vakantie	8
Ziek tijdens de zwangerschap.....	8
Passende arbeid: (tijdelijk) ander werk.....	8
Twee jaar ziek.....	9
Ziek uit dienst voor twee jaar ziek.....	9
Verzuimgesprek.....	9
Verstoorde arbeidsrelatie	9
Verlofsoorten	10
Loondoorbetaling bij ziekte.....	10
Deskundigenoordeel UWV	10
Second opinion.....	11

Open spreekuur	11
Verplichting naleving protocol	12
Verdere juridische informatie	12
Bijlage: Checklist Wet Verbetering Poortwachter.....	13

Inleiding

Geen verzuim is een idealistisch beeld, maar we zijn ook wel zo reëel dat we weten dat een wereld zonder verzuim helaas niet haalbaar is.

In onze aanpak gaan wij uit van de veerkracht van de medewerker. De situatie waarin iemand zich bevindt is niet altijd beïnvloedbaar, echter de wijze waarop je hiermee omgaat wel. Duurzame inzetbaarheid gaat naast gezondheid en vitaliteit ook over motivatie, ontwikkeling, persoonskenmerken en de manier waarop je omgaat met lastige situatie. Iedere medewerker zou weerbaar en veerkrachtig genoeg moeten zijn om de regie te kunnen voeren over zijn of haar inzetbaarheid, ook op lange termijn.

Werkgever en werknemer zijn volgens het Burgerlijk Wetboek samen verantwoordelijk voor een zo spoedig mogelijke werkhervatting in geval van arbeidsongeschiktheid door ziekte. Dignis heeft hiervoor een protocol opgezet. In dit protocol staan de regels waar zowel Dignis als medewerker zich aan dienen te houden.

Kort gezegd gaat de wet ervan uit dat de werknemer en de werkgever in gezamenlijk overleg hun uiterste best moeten doen om ervoor te zorgen dat een verzuimende werknemer snel terugkeert in het werk. Dat kan het eigen werk zijn, maar ook (tijdelijk) ander werk is mogelijk. Regelmatig contact met elkaar gedurende de verzuimperiode is daarbij erg belangrijk.

De werkgever mag bij de ziekmelding de volgende informatie aan de werknemer vragen:

- het telefoonnummer en (verpleeg)adres;
- de vermoedelijke duur van het verzuim;
- de lopende afspraken en werkzaamheden;
- of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen ([Werknemer met Ziektewet-uitkering | UWV | Werkgevers](#)) van de Ziektewet valt (niet onder welke);
- of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval;
- of er sprake is van een verkeersongeval met regresmogelijkheid.

De werkgever mag gegevens over aard en oorzaak van de ziekte die vrijwillig door de werknemer zijn verstrekt, niet opslaan/verwerken.

Betrokken partijen

Dignis intern

Medewerker

Als medewerker ben je verantwoordelijk voor een proactieve houding tijdens je re-integratie. Je benut alle mogelijkheden die er zijn en werkt mee aan je herstel met als doel terugkeren in werk.

Leidinggevende

Je leidinggevende voert de regie en voert acties uit ter preventie van verzuim. Hij/zij is verantwoordelijk voor het opstellen van de plannen van aanpak en de evaluatiemomenten tijdens de re-integratie door o.a. zijn opvatting over het verloop van de re-integratie met jou te bespreken. De leidinggevende is eindverantwoordelijk voor het verzuim op zijn afdeling(en) en voor de opvolging van de acties die daaruit voortvloeien.

HR adviseur/verzuimadviseur

De HR adviseur/verzuimadviseur ondersteunt bij de naleving van wettelijke en arbeidsrechtelijke zaken rondom verzuim. Het gaat om bijvoorbeeld de Wet Verbetering Poortwachter of het naleven van afspraken over re-integratie. Hierbij wordt zowel het belang van de werkgever als het belang van werknemer objectief bewaakt. Daarnaast adviseert HR over de inzet van externe deskundigen, zoals arbeidsdeskundigen of 2^e spoor begeleiding. Indien de medewerker dat wenst kan HR ondersteunen bij een eventuele WIA-aanvraag.

Arbodienst (extern)

Een arbodienst helpt werkgevers en werknemers bij ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden. De arbodienst speelt een belangrijke rol bij de re-integratie wanneer een medewerker ziek is. Het contact met de arbodienst verloopt via je leidinggevende.

Praktijkondersteuner bedrijfsarts (POB)

Soms werkt een arbodienst met POB-ers. Dit zijn Praktijkondersteuners van de bedrijfsarts. De POB werkt onder taakdelegatie van de eindverantwoordelijke bedrijfsarts. Dit houdt in dat de praktijkondersteuner van de bedrijfsarts bepaalde taken mag uitvoeren voor de eindverantwoordelijke bedrijfsarts; onder andere het voeren van gesprekken. Je kunt met al je medische vragen bij de POB terecht.

De POB rapporteert over jouw dossier binnen het verzuimsysteem, maar dan uitsluitend datgene wat voor jouw re-integratie van belang is. Privacygevoelige zaken, zoals jouw ziektebeeld of lichamelijke/psychische klachten, zullen niet bekend gemaakt worden.

De bedrijfsarts

Bedrijfsartsen voeren consulten uit. Bedrijfsartsen zijn geen behandelaar. Wanneer er reden is om je op te roepen voor een consult, word je ook gezien door deze bedrijfsarts. De bedrijfsarts kan samenwerken met een POB. Zij bespreken of een oproep noodzakelijk is. Zij bepalen ook welk onderzoek er zal moeten plaatsvinden.

Overige rollen

Naast bovengenoemde rollen kunnen zowel in- als extern andere partijen worden ingezet bij vraagstukken rondom inzetbaarheid, verzuim en preventie. Denk hierbij aan bedrijfsmaatschappelijk

werk, begeleiding bij mentale problematiek, enzovoort. Dignis heeft een overzicht van ondersteuners: de zogenaamde providerboog.

Verzuimmelding

Mocht de situatie zich onverhoopt voordoen dat jij de inschatting maakt dat het niet mogelijk is om je eigen werk in volle omvang uit te voeren, dan is het belangrijk om dit zo spoedig mogelijk telefonisch te melden bij jouw leidinggevende. Jouw leidinggevende kan daardoor de continuïteit op de afdeling zo goed mogelijk waarborgen door bijvoorbeeld vervanging te organiseren. Door de week doe je dit tijdens kantoortijden voor 9.00 uur telefonisch bij jouw leidinggevende. Mocht je leidinggevende afwezig zijn, neem dan telefonisch contact op met de vervanger. Buiten kantoortijden en in het weekend bel je hiervoor de continuïteitsdienst. Als je bij ZorgThuis werkt neem je buiten kantoortijden en in het weekend hiervoor contact op met je eigen team. Voor iedereen geldt dat je de eerstvolgende doordeweekse werkdag alsnog telefonisch contact opneemt met je leidinggevende.

Een verzuimmelding via de app wordt niet geaccepteerd!

Bij je verzuimmelding geef je de volgende informatie:

- Telefoonnummer en verpleegadres, als dat anders is dan het huisadres;
- Welke werkzaamheden je wel kunt doen;
- Vermoedelijke duur van het verzuim;
- Of er sprake is van een vangnetsituatie (zoals zwangerschap, orgaandonatie of als je onder een no-riskpolis valt). Je hoeft niet aan te geven welke vangnetregeling;
- Of het verzuim verband houdt met een (bedrijfs)ongeval (dit is van belang i.v.m. het mogelijke regresrecht);
- Eventuele werkafspraken die overgedragen of afgezegd moeten worden;
- Eventuele taken die overgenomen kunnen worden;
- Afspraken voor vervolcontact tussen jou en je leidinggevende.

Voldoende hersteld om het werk te hervatten

Als je denkt (deels)weer te kunnen werken, dan dien je dat zo vroeg mogelijk bij je leidinggevende (of diens vervanger) te melden, zodat deze alvast rekening kan houden met het organiseren van het werk. Je hoeft niet te wachten op een aanwijzing van je huisarts, behandelaar of de bedrijfsarts.

Kun je een afgesproken hersteldatum niet nakomen, omdat je nog niet (volledig) hersteld bent, dan meld je dit onmiddellijk aan je leidinggevende (of vervanger).

Bereikbaarheid

Dignis vindt het belangrijk dat er goed contact onderhouden wordt bij verzuim en vindt het daarom belangrijk dat je bereikbaar bent voor contact met je leidinggevende en/of de arbodienst. Uiteraard staat het je vrij een bezoek aan een arts, fysiotherapeut of andere hulpverlener te plannen. Maak met je leidinggevende afspraken in welke gevallen je dit meldt.

Informatieverstrekking

Je informeert je leidinggevende over wijzigingen in de verwachte verzuimduur. Als je geen mededelingen wilt doen aan de praktijkondersteuner bedrijfsarts over jouw medische situatie, dan word je uitgenodigd voor een spreekuur bij de bedrijfsarts, waarin je wel verplicht bent om openheid te geven over jouw medische situatie. Vermoed je een verband tussen het verzuim en het werk of de werkomstandigheden, dan meld je dit zo snel mogelijk aan je leidinggevende en/of de arbodienst.

Het is belangrijk om bij de praktijkondersteuner bedrijfsarts en de bedrijfsarts open en transparant te zijn betreffende je medische situatie. Alleen op deze wijze kunnen wij re-integratieafspraken op een zorgvuldige en gezonde wijze maken. Een verantwoorde re-integratie is in jouw eigen belang. Op het moment dat de bedrijfsarts of jouw leidinggevende ervaart dat je niet actief meewerkt aan je re-integratie, dan zal dit met je besproken worden. Mocht je vervolgens nog steeds onvoldoende meewerken, dan zijn wij als werkgever genoodzaakt passende maatregelen te treffen.

Contact houden

We verwachten dat je zelf regelmatig contact houdt met je leidinggevende. Bespreek hoe vaak en op welke wijze jullie contact met elkaar zullen houden gedurende jouw verzuimperiode. Vooral als het verzuim langer duurt, is het belangrijk goed contact met elkaar te houden.

Zeker als de problemen van psychische aard zijn, is de verleiding groot het contact met het werk te vermijden. Dat is niet verstandig. Hoe langer je contact met het werk vermijdt, des te hoger de drempel wordt om terug te keren. Contact kan telefonisch, maar ook een bezoek aan het werk is aan te bevelen. Gewoon een kop koffie drinken is voldoende om te beginnen. Afhankelijk van de aard van de problematiek kan de arbodienst adviseren toch aan het werk te gaan. Soms met aangepaste uren of aangepaste werkzaamheden.

Medisch onderzoek

Je staat medisch onderzoek toe om jouw arbeidsongeschiktheid te laten beoordelen. Als je een oproep van de arbodienst krijgt, ben je verplicht hier gevolg aan te geven, tenzij je tijdig en met een gemotiveerde reden laat weten verhinderd te zijn. Dignis moet de geplande afspraak 48 uur van tevoren afzeggen bij de arbodienst. Indien de bedrijfsarts jou wil bezoeken, stel je hem/haar hiertoe in de gelegenheid.

Probleemanalyse

Conform Wet Verbetering Poortwachter wordt er rond de zesde week na je eerste verzuimdag een Probleemanalyse opgesteld. Het doel van de Probleemanalyse is het opstellen van een adequaat en verantwoord re-integratieadvies. In dit advies worden de beperkingen en functiebelasting in kaart gebracht. Je medische informatie wordt beheerd door de arbodienst, echter zorgvuldig afgeschermd voor Dignis.

Plan van Aanpak

Wij stellen samen met jou een Plan van Aanpak op voor re-integratie. Dit is vooral van belang indien het verzuim langer dreigt te duren dan 8 weken. Als er een Probleemanalyse is opgemaakt, dan vormt dit de basis van het Plan van Aanpak. Het opstellen van een Plan van Aanpak is de verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker, wacht dus niet tot je leidinggevende je benadert, maar neem zelf ook initiatief. Het Plan van Aanpak dient minimaal één keer per zes weken geëvalueerd te worden, middels een Evaluatie Plan van Aanpak.

Casemanager (werkgever)

De Wet Verbetering Poortwachter (WVP) eist dat de werkgever een casemanager aanwijst die de verzuimende medewerker begeleidt. Bij Dignis is je leidinggevende de casemanager.

Beschikbaarheid voor begeleiding

Jij als verzuimende medewerker bent verplicht mee te werken aan begeleiding gericht op werkherwinning. Verder ben je verplicht de aanwijzingen van de bedrijfsarts en/of de praktijkondersteuner bedrijfsarts ten behoeve van herstel na te leven.

We gaan ervan uit dat je gebruik maakt van de reguliere zorg, zoals huisarts, fysiotherapeut, GGZ enzovoort. Mocht dit nodig zijn dan kan de arbodienst adviseren om een andere behandelaar in te zetten waardoor je re-integratie sneller kan plaatsvinden. Je leidinggevende bepaalt in overleg met HR welke behandelaar wordt ingezet.

Ziek op vakantie gaan

Op vakantie gaan als je ziek bent kan. Dit betekent dat je re-integratieverplichtingen ook even stoppen en je echt vakantie kan opnemen. Om vakantie op te nemen zijn twee dingen belangrijk:

- Stem het goed af met je leidinggevende. Je hebt namelijk officieel toestemming van je werkgever nodig. Samen kun je dan kijken hoe je het goed kan inrichten dat je vakantie de re-integratie niet in de weg staat. Een arbodienst of bedrijfsarts kan hierover een medisch advies geven.
- Als jullie het goed hebben afgestemd, stuur je een schriftelijke bevestiging (per mail) dat je je vakantie opneemt. Hierdoor kan je vakantie goed verwerkt worden.

Volgens de wet bestaat er na 1 januari 2012 geen onderscheid meer tussen zieke en gezonde medewerkers, waar het de opbouw en het verval van vakantiedagen betreft. Tijdens verzuim worden er vakantie-uren opgebouwd, maar in overleg met jou ook afgeschreven wanneer je met vakantie wilt gaan. Werk je tijdens je re-integratie bijvoorbeeld halve dagen waar je in de normale situatie een hele dag zou werken, dan wordt er toch een hele dag verlof geschreven.

Alles bovenop de wettelijke 144 vakantie-uren, zijn de 'bovenwettelijke' verlofuren. Conform de cao VVT bouw je tijdens verzuim ook bovenwettelijke en extra bovenwettelijke uren op.

Ziek worden tijdens vakantie

Als je tijdens je vakantie ziek wordt meld je dit zo snel mogelijk en uiterlijk binnen 24 uur telefonisch bij je leidinggevende. Ook dan wordt een app of op een andere wijze een bericht sturen niet als ziekmelding gezien. Je geeft een adres en/of telefoonnummer door waarop je bereikbaar bent. Duurt je ziekte langer dan 1 week of verwacht je dat je ziekte langer duurt dan een week dan dien je een arts te bezoeken en hiervan bewijs bewaren. Denk aan documentatie over de diagnose, het advies dat is gekregen en de verwachte ziekteduur. Deze documentatie moet in het Engels zijn opgesteld. Als de vakantie voorbij is, maar je kunt nog niet terugkeren naar Nederland, dan overhandig je een medische verklaring, waarin staat dat je niet in staat bent om te reizen. Deze verklaring moet zijn opgesteld in het Engels door een arts. Zodra je terug bent in Nederland, neem je contact op met je leidinggevende, zodat je kan worden opgeroepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts. Deze beoordeelt je gezondheidstoestand dan opnieuw.

Ziek tijdens de zwangerschap

Ook als je ziek bent als gevolg van de zwangerschap wordt Wet verbetering Poortwachter gevolgd. Je hebt zelf de keuze om te bepalen of je 4 of 6 weken voorafgaande aan de uitgerekende datum met zwangerschapsverlof gaat. Wanneer je voorafgaand aan het verlof ziek als gevolg van zwangerschap bent, ga je 6 weken voor de uitgerekende datum met verlof. Het UWV verrekent namelijk de ziektedagen tussen de 4e – 6e week voor met het bevallingsverlof. Zij rekenen niet in uren, maar in dagen. Het zwangerschapsverlof zelf wordt niet als verzuim gerekend. Je hebt in totaal recht op 16 weken zwangerschaps/bevallingsverlof. Dit betreft de weken voorafgaand aan de bevalling en de weken erna in totaal.

Passende arbeid: (tijdelijk) ander werk

Wanneer je (gedeeltelijk) ongeschikt bent voor het werk dat je normaal doet en je wel geschikt bent om andere werkzaamheden uit te voeren, moet Dignis, indien aanwezig, je (tijdelijk) ander werk aan bieden. Indien deze arbeid passend is, ben je verplicht dit te accepteren. Met passende arbeid wordt bedoeld dat deze niet in strijd is met je beperkingen, bekwaamheden of sociale aard.

Wanneer je langer verzuimt en er geen passende arbeid binnen Dignis beschikbaar is, moeten wij volgens de wetgeving op zoek naar passende arbeid buiten Dignis. Dit wordt in overleg met jou besproken. De arbodienst kan worden gevraagd om advies uit te brengen over de mogelijkheden voor passende arbeid. Redelijke voorstellen voor passende arbeid ben je verplicht te accepteren. Ben je het niet eens met het voorstel voor passende arbeid (zowel binnen als buiten Dignis), dan kun je hierover een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV.

Onder passende arbeid wordt verstaan de werkzaamheden die je redelijkerwijs kunt uitoefenen. Hierbij wordt natuurlijk rekening gehouden met je gezondheidsbeperkingen, je belastbaarheid, sociale aard en je bekwaamheden.

Twée jaar ziek

Helaas komt het ook voor dat medewerkers twee jaar ziek zijn. Je kunt dan een WIA-uitkering aanvragen bij het UWV. Het UWV gaat beoordelen of en voor welk percentage je hiervoor in aanmerking komt.

De Probleemanalyse, bijstellingen Probleemanalyse, een inzetbaarheidsprofiel en het Actueel oordeel maken deel uit van het re-integratiedossier, samen met Plan van Aanpak, evaluaties en de Eerstejaarsevaluatie. Deze documenten samen vormen het re-integratiedossier en worden door Dignis (in samenspraak met jou) naar het UWV verstuurd wanneer je de WIA-uitkering hebt aangevraagd. Jouw medisch dossier voeg je zelf toe bij de aanvraag van de WIA-uitkering.

Wanneer je ondersteuning nodig hebt bij de WIA-aanvraag, kan HR je hierbij helpen.

Ziek uit dienst voor twee jaar ziek

Soms eindigt een tijdelijk contract als een medewerker nog ziek is. Dignis meldt jou dan 'ziek uit dienst' bij het UWV. De begeleiding wordt vanaf dan overgenomen door het UWV en vanaf dat moment val jij onder de Ziektewet. Sinds 01-01-2014 wordt de werkgever verantwoordelijk gehouden voor de instroom in de Ziektewet. Dignis, of een andere partij uit naam van Dignis, zal dan contact met je onderhouden over het verloop van jouw re-integratie.

Verzuimgesprek

Wanneer je frequent verzuimt, dus 3x binnen 12 maanden, of als er sprake is van een opvallend verzuimpatroon, kan je worden uitgenodigd voor een verzuimgesprek met je leidinggevende. Het doel van dit gesprek is het achterhalen van de mogelijk achterliggende (niet medische) oorzaken van het verzuim en het samen met jou te komen tot een oplossing hiervan. Niet de ziekte is onderwerp van gesprek, maar het verzuim en de consequenties daarvan staan centraal. Van dit gesprek wordt een verslag gemaakt voor het personeelsdossier.

Verstoorde arbeidsrelatie

Overall waar mensen werken, ontstaat wel eens een misverstand of ruzie. Als dit uit de hand loopt, dan wordt er gesproken over een verstoorde arbeidsrelatie of zelfs een arbeidsconflict. Vervelend voor jou en even vervelend voor Dignis. Zowel jij als wij als werkgever moeten ernaar streven de problemen weer op te lossen. In een stabiele arbeidsverhouding zal dat ook wel lukken. Als het probleem echter al te hoog is opgelopen, is het soms verstandig even afstand van elkaar te nemen, conform de zogenaamde STECR-werkwijzer en vervolgens al of niet met (in- of externe) hulp in gesprek te gaan. Tijdens de time-out worden stappen gezet naar een oplossing van het conflict. Hierbij kan de HR adviseur van Dignis aansluiten om samen te komen tot een oplossing.

Het gebeurt dat medewerkers die een verstoorde arbeidsrelatie hebben, zich ziek melden. Dat is geen goede oplossing. Feitelijk is er geen sprake van verzuim of gebrek. Wel is er een probleem dat opgelost moet worden. De time-out is geen verzuim, maar geldt als bijzonder verlof.

Daarnaast kan wel van jou verlangd worden dat er re-integratie activiteiten plaatsvinden buiten de conflictsfeer om. Bijvoorbeeld op een andere locatie of onder hoede van een andere leidinggevende.

Verlofsoorten

Er zijn situaties in de privésfeer waardoor je niet kunt werken. Hiervoor zijn in de cao verschillende vormen verlof opgenomen. Hieronder een aantal voorbeelden:

- Zwangerschap en bevallingsverlof;
- Geboorteverlof;
- Adoptieverlof en pleegzorg;
- Calamiteiten en ander kort verzuimverlof;
- Kortdurend zorgverlof;
- Langdurig zorgverlof;
- Verlof tijdens ziekte.

Loondoorbetaling bij ziekte

Gedurende arbeidsongeschiktheid wordt je loon doorbetaald, volgens de bepalingen uit de cao VVT. In het eerste verzuimjaar wordt 100% van het loon doorbetaald en 70% over het vervolg.

Deskundigenoordeel UWV

Zowel de werkgever als de medewerker kunnen bij het UWV een deskundigenoordeel aanvragen als er een verschil van mening bestaat over re-integratie-inspanningen of als er behoefte is aan een deskundig oordeel over de uitvoering van het re-integratieplan. De werkgever kan op grond van het advies van de bedrijfsarts in afwachting van het deskundigenoordeel de uitbetaling van het loon opschorten/stoppen. Het aanvragen van een deskundigenoordeel bij een verschil van mening is van groot belang omdat jij en Dignis moeten voldoen aan de re-integratie inspanningsverplichting. Dit om juridische sancties te voorkomen.

Het UWV geeft bij een deskundigenoordeel een oordeel over:

- de arbeid-(on)geschiktheid;
- re-integratie -inspanningen van de werknemer;
- passend werk binnen het bedrijf;
- de re-integratie-inspanningen van de werkgever.

Voor het afgeven van een deskundigenoordeel brengt het UWV aan medewerkers € 100,- (prijsniveau 2025) in rekening. Een deskundigenoordeel van het UWV levert geen bindend advies op, maar wordt wel meegenomen bij het beoordelen van de WIA-aanvraag.

Second opinion

Wanneer er geen sprake is van een geschil, maar wanneer je het advies van de bedrijfsarts wilt toetsen bij een collega bedrijfsarts, kun je een second opinion aanvragen. Dit verzoek kun je bij de arbodienst indienen. Wanneer je hier gebruik van wilt maken, moet er eerst een afspraak plaatsvinden met de eerste bedrijfsarts die het advies heeft uitgebracht. Je eerste bedrijfsarts zal je namelijk moeten doorverwijzen en moeten screenen of je in aanmerking komt voor het second opinion. Wanneer je in aanmerking komt voor de second opinion zal er een machtiging worden verstuurd waarmee je de arbodienst schriftelijk machtigt om jouw medisch dossier naar de second opinion arts te sturen. Als de machtiging retour is, volgt een uitnodiging voor een afspraak met de second opinion arts.

De second opinion arts zal, na jouw goedkeuring, zijn bevindingen bespreken met de eerste bedrijfsarts. De eerste bedrijfsarts mag zelf bepalen of hij/zij het (afwijkende) advies van de second opinion (deels) overneemt. De eerste bedrijfsarts mag ook bij zijn eerste advies blijven.

Het is wel belangrijk om te weten dat zolang het proces loopt, het eerste advies van de eerste bedrijfsarts opgevolgd dient te worden. Het advies wordt niet tijdelijk opgeschort.

Het aanvragen van een second opinion is niet anoniem. Wij als werkgever worden hierbij betrokken.

Een medewerker kan naast de Second opinion gebruik maken van een deskundigenoordeel bij het UWV (zie paragraaf Deskundigenoordeel UWV).

Open spreekuur

Je hebt recht om het open spreekuur van de de arbodienst te bezoeken zonder overleg. Je kunt hier ook gebruik van maken als je niet ziek bent. De arbodienst houdt preventieve (anonieme) spreekuren. Je kunt hiervoor contact opnemen met de arbodienst om deze afspraak in te plannen. Het bezoek aan het open spreekuur is geheel anoniem. Dignis zal niet op de hoogte gebracht worden van je bezoek. Bij jouw aanvraag zal worden gevraagd naar de reden om de verwachtingen af te stemmen en om samen met jou te beoordelen of de bedrijfsarts je kan helpen of dat je beter een andere specialist kunt raadplegen.

De bedrijfsarts is geen behandelaar. De bedrijfsarts is aangesteld om te beoordelen of je met je beperkingen op een verantwoorde manier je werkzaamheden kan continueren. Daarnaast kan de bedrijfsarts je adviseren om verzuim te voorkomen.

Aan het einde van het spreekuur zal de bedrijfsarts je vragen of de terugkoppeling ook gedeeld mag worden met de werkgever. Het is jouw keuze of dat wel of niet mag.

Verplichting naleving protocol

Het is belangrijk dat wij als werkgever en jij de voorschriften uit dit verzuimprotocol opvolgen. Houd jij je niet aan dit protocol, dan hebben wij als werkgever de plicht om conform de wetgeving sancties op te leggen. Sancties zijn verder mogelijk wanneer je:

- de genezing/werkhervatting belemmert;
- niet meewerkt aan passende arbeid;
- geen medewerking verleent aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het Plan van aanpak en de acties die hieruit voortvloeien.

De sancties kunnen bestaan uit:

- Schriftelijke waarschuwing;
- Inhouden van dagloon;
- Opschorten loondoorbetaling;
- Ontslagvergunning aanvragen.

Verdere juridische informatie

Bovengenoemd verzuimprotocol is opgesteld binnen de wettelijke bepalingen die het burgerlijk wetboek ziektewet aangeeft. De CAO kan hierin afwijkend zijn. Mocht de CAO afwijkend zijn, dan zijn de CAO bepalingen bindend.

De stappen van het Verzuimprotocol bij (langdurige) ziekte in het kort...	
Dag 1:	Je meldt je telefonisch voor 9.00 uur ziek bij de leidinggevende (of vaste waarnemer)
Week 1:	De leidinggevende geeft de verzuimmelding door aan de Arbodienst. Op basis van de situatie en de verwachting ten aanzien van de verzuimduur, zal de vervolgactie besproken worden.
	Bij herstel: Tijdig kenbaar maken bij leidinggevende
	Bij aantoonbaar frequent verzuim (dus 3x in 12 maanden) volgt zo spoedig mogelijk een gesprek tussen jou en leidinggevende.
Week 6-8:	De arbodienst stelt bij verwachting langdurig verzuim een <i>probleemanalyse</i> op en geeft een re-integratie advies.
Week 8:	Jij maakt samen met je leidinggevende een <i>Plan van aanpak</i> voor de re-integratie op basis van de probleemanalyse of het re-integratieadvies van de de arbodienst.
Minimaal elke 6 weken:	Jij en leidinggevende onderhouden regelmatig contact en registreren de afspraken/voortgang van de uitvoering van het plan van aanpak. Waar nodig zal de arbodienst erbij betrokken worden in de vorm van een evaluatiegesprek.
Week 8 t/m 104:	Jij en leidinggevende voeren samen het Plan van aanpak uit en evalueren minimaal elke zes weken de voortgang. Afspraken worden vastgelegd, middels een <i>Evaluatie van het Plan van aanpak</i> .
Week 42:	Dignis geeft de verzuimmelding door aan het UWV.
Week 46-52:	Jij en leidinggevende (en waar nodig HR) evalueren de re-integratie-inspanningen van het eerste ziektejaar. Het verslag moet worden vastgelegd in de <i>Eerstejaarsevaluatie</i> .

¹ De genoemde data zijn uiterlijke data conform Wet Verbetering Poortwachter.

Week 87:	<p>Het UWV stuurt documenten aangaande de WIA-aanvraag naar jou als werknemer. Wij zorgen samen met jou voor het re-integratie dossier. Dit dossier bevat minimaal de <i>Probleemanalyse</i>, het <i>Plan van Aanpak</i>, <i>Evaluaties van het Plan van Aanpak</i>, de <i>Eerstejaarsevaluatie</i>, eventuele <i>Bijstellingen van het Plan van Aanpak</i>, de <i>Eindevaluatie van het Plan van Aanpak</i> en het <i>Actueel Oordeel</i>.</p> <p>De arbodienst stelt je <i>medisch dossier</i> samen en stuurt deze aan jou toe.</p>
Week 93:	<p>De WIA-aanvraag moet uiterlijk in week 93 gedaan worden. HR kan je hierin ondersteunen. Het medisch dossier stuur je zelf naar het UWV. Dignis zorgt ervoor dat het volledige re-integratiedossier naar het UWV gaat.</p>
Week 93-104:	<p>Het UWV beoordeelt het re-integratieverslag (en deelt eventueel sancties uit wanneer ze vinden dat er onvoldoende gedaan is). Let op; het UWV loopt structureel achter in de beoordelingen en derhalve komt de beschikking veelal veel later binnen. Ter overbrugging kun je een voorschotregeling treffen met het UWV (na 104 weken stopt namelijk de loondoorbetalingsverplichting van Dignis).</p>
Week 93-104:	<p>Het UWV keurt de werknemer (WIA-keuring) en bepaalt op basis daarvan in hoeverre de werknemer arbeidsongeschikt wordt verklaard. Let op; voor 60 + geldt de verkorte WIA-beoordeling en wordt er geen verzekeringsarts meer bij betrokken.</p>
Week 104:	<p>Als het UWV jou arbeidsongeschikt verklaart, heb je recht op een WIA-uitkering en volgt na week 104 het einde van de wettelijke ontslagbescherming.</p>