



# Het Sazas verzuimboekje

December 2019

**Opgesteld door**

HRM & Corporate Communicatie

**sazas**

UW VERZUIMSPECIALIST



# Inhoud

<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
<b>Samenvatting verzuimprotocol</b>	<b>6</b>
<b>Uitgangspunten verzuimbeleid</b>	<b>6</b>
Gezamenlijke inspanningen en keuzes om verzuim te voorkomen en te beperken	6
Openheid en effectieve dialoog	7
Omgaan met verzuim volgens de 3 Customer Experience pijlers	7
<b>Wat verwachten we van jou op het gebied van verzuim?</b>	<b>8</b>
De medewerker	8
De leidinggevende	9
De bedrijfsarts	9
HR	9
De vertrouwenspersoon	9
Directie	9
<b>Verzuim en vakantie</b>	<b>10</b>
<b>Verzuimpreventie</b>	<b>11</b>
Verzuimpreventie	11
Frequent kort verzuim	11
Arbeidsconflict	12
Open spreekuur	13

<b>De Wet verbetering poortwachter: Wat is het?</b>	<b>14</b>
<b>Stappen van de Wet verbetering poortwachter</b>	<b>15</b>
Voor het verzuim	15
Dag 1: Ziekmelden	15
Week 1-5: Adviesvraag en contact	16
Week 6: Probleemanalyse	16
Week 8: Plan van aanpak	16
Week 42: Verzuimmelding bij UWV	17
Week 46 t/m 52: Eerstejaarsevaluatie	17
Week 58: Plan van aanpak re-integratie	17
Week 88 t/m 93: Re-integratieverslag en aanvraag WIA	18
Week 93 t/m 104: WIA-keuring UWV	18
<b>Vragen?</b>	<b>19</b>

## Inleiding

Wij streven ernaar een organisatie te zijn waar medewerkers graag werken. Wij willen het beste in mensen naar boven brengen. Daarnaast willen we als verzuimspecialist dat bij onze klanten vitale mensen in gezonde bedrijven werken. Dat streven we binnen onze eigen organisatie ook na en we hebben hierbij dus een voorbeeldfunctie. Voor onze klanten, maar dus ook voor onszelf.

We:

- stellen ons proactief en deskundig op, denken mee, geven advies en inzicht;
- voorkomen en lossen verzuim gezamenlijk op en zijn persoonlijk en betrokken;
- voeren daarom nadrukkelijk en gezamenlijk de regie op ons eigen verzuim.

Dit brengt verantwoordelijkheden met zich mee voor ons als werkgever, maar ook voor iedere medewerker van Sazas. Dit beschrijven we in ons vernieuwde verzuimprotocol. De Ondernemingsraad heeft met dit protocol ingestemd. Met dit verzuimboekje nemen we je mee in de belangrijkste informatie van het protocol.



## 6 Samenvatting verzuimprotocol

### Uitgangspunten verzuimbeleid

We werken de uitgangspunten van ons verzuimbeleid verder uit.

#### Gezamenlijke inspanningen en keuzes om verzuim te voorkomen en te beperken

Bij de aanpak van verzuim gaan we er vanuit dat de ziekte of klacht daadwerkelijk aanwezig is. Deze staat dus niet ter discussie. Sazas geeft aandacht aan het voorkomen van verzuim en het bespreekbaar maken van de keuze om te verzuimen. Dit betekent dat je samen met je leidinggevende de mogelijkheden benut om aan het werk te blijven of weer aan het werk te gaan. Dit is in je eigen belang; hoe langer je niet werkt, hoe moeilijker (en hoe kleiner de

kans) dat je weer succesvol kunt hervatten. De drempel om terug te keren naar het werk wordt steeds hoger naarmate je langer niet hebt gewerkt. Dit heeft invloed op de arbeidswaardering. Om die reden schrijft de wet (Wet verbetering poortwachter) ook voor dat de re-integratie al op de eerste dag van het verzuim begint en dat de mogelijkheden om bij het werk betrokken te worden zo snel mogelijk worden onderzocht en besproken. Verzuim kan op deze manier worden beperkt en/of voorkomen.



## Openheid en effectieve dialoog

Eén van de belangrijkste uitgangspunten van ons verzuimbeleid is openheid. Dit willen we bereiken door continu met elkaar in gesprek te blijven. Dat doet de leidinggevende maar ook jij als medewerker, op eigen initiatief, 'ver voor het verzuim uit'. Met het oog op de beste oplossing van de situatie voor de organisatie en voor jou als medewerker is het cruciaal om situaties vroegtijdig en transparant bespreekbaar te maken om verzuim te voorkomen.

## Omgaan met verzuim volgens de 3 Customer Experience pijlers

### Verantwoordelijkheid

Jij en Sazas zijn samen verantwoordelijk voor het zo tijdig en goed mogelijk reageren op (dreigende) vermindering van jouw duurzame inzetbaarheid. Enerzijds heeft de leidinggevende een belangrijke rol: hij/zij is alert op signalen van verminderde inzetbaarheid of dreigend verzuim. Anderzijds is het van belang dat je eventuele problemen en belemmeringen in het werk vroegtijdig zelf bespreekbaar maakt, zodat er geen sprake van verzuim hoeft te zijn. Je bent dus zelf verantwoordelijk voor jouw eigen inzetbaarheid en kunt daarbij gefaciliteerd worden door de leidinggevende. In een vroeg stadium kunnen jij en de leidinggevende op een rustige en prettige manier afspraken maken over (het voorkomen van) verzuim.

## Klantgerichtheid

Hier wordt de focus gelegd op de aandacht die Sazas aan de klant schenkt, waardoor we persoonlijk betrokken zijn en de klant goed kennen. Ook bij ons eigen verzuim is het belangrijk om aandacht voor elkaar te hebben. De leidinggevende heeft een centrale rol, zowel bij ondersteuning in het voorkomen van verzuim, als gedurende het hele verzuimproces (verzuim- en re-integratiebegeleiding). Dit betekent dat de leidinggevende en jij in gesprek blijven over de balans tussen mens en werk en eventueel dreigend verzuim. De leidinggevende heeft aandacht voor jou en is op een warm zakelijke manier betrokken bij jou als persoon. Individuele re-integratie is altijd maatwerk, wat inhoudt dat in gezamenlijk overleg tussen jou en je leidinggevende bepaald wordt wat je ondanks eventuele beperkingen nog wel kunt doen. Voor maatwerk is nodig: wederzijds respect, zorgvuldige aandacht, regelmatig overleg, een (pro)actieve opstelling en de bereidheid van betrokkenen om te zoeken naar creatieve oplossingen.

## 8 Deskundigheid

Volgens deze pijler wordt van de organisatie en dus met name van jou als medewerker verwacht dat de relevante kennis aanwezig is waarbij je je proactief en doelgericht kunt inzetten voor verzuim- en inkomensoplossingen. Deze proactiviteit en oplossingsgerichtheid dienen ook bij het verzuim toegepast te worden. Je weet namelijk als medewerker zelf het beste wat de belemmeringen zijn in het werk,

maar ook wat er voor nodig is om jouw inzetbaarheid te vergroten en/of taken te kunnen uitvoeren. Je bent zelf verantwoordelijk om zowel preventief met jouw leidinggevende in gesprek te gaan met als doel duurzaam te re-integreren. Een actieve houding en het ontplooiën van initiatieven zijn daarbij een vereiste. De leidinggevende ondersteunt jou hierbij.

## Wat verwachten we van jou op het gebied van verzuim?

Er zijn verschillende rollen te beschrijven.

### De medewerker

Je hebt zelf de belangrijkste rol bij zowel het voorkomen van verzuim als bij je re-integratie. Dat betekent dat je bijvoorbeeld:

- vroegtijdig knelpunten signaleert en bespreekt die aanleiding kunnen zijn voor verzuim of knelpunten, of wijzigingen in je inzetbaarheid;
- verantwoordelijkheid neemt bij ziekte voor de overdracht van lopende werkzaamheden of het afzeggen van afspraken;
- persoonlijk via telefoongesprek en tijdig (op de eerste verzuimdag voor 9.00 uur) verzuimmelding doet bij jouw leidinggevende;

- jouw leidinggevende informeert wanneer je jouw eigen werkzaamheden weer kunt hervatten, zodra je daar weer toe in staat bent;
- in geval van verzuim de geldende procedures en afspraken volgt;
- actief meewerkt aan de begeleiding en re-integratie;
- beschikbaar en bereikbaar bent voor jouw leidinggevende en artsen;
- verplicht bent om (passende of gangbare) arbeid te verrichten, waartoe de werkgever je in de gelegenheid stelt.



### De leidinggevende

Je leidinggevende is casemanager en voert de regie in de verzuim-begeleiding. Preventie van verzuim is een belangrijk onderdeel van zijn of haar sturingstaken.

### De bedrijfsarts

Deze heeft een adviserende rol op het gebied van de sociaal-medische begeleiding van de medewerker en adviseert daarnaast het management over inzetbaarheid, verzuim(preventie) en re-integratie.

### HR

HR ondersteunt de direct leidinggevende bij het uitvoeren van zijn taken, onder andere door het adviseren en coachen over het re-integratietraject.

### De vertrouwenspersoon

Deze vormt het vangnet voor medewerkers als zich incidenten voordoen. Ook bij werkgerelateerd verzuim hebben medewerkers de mogelijkheid om in gesprek te gaan met de externe vertrouwenspersoon.

### Directie

De directie is eindverantwoordelijk voor het verzuim- en re-integratiebeleid binnen de organisatie.



## 10 Verzuim en vakantie

Bij verzuim tijdens vakantie in het buitenland gelden dezelfde regels als voor verzuim in Nederland. Dat dient persoonlijk en op de eerste ziektedag voor 9.00 uur gemeld en besproken te worden met jouw direct leidinggevende. Op verzoek van de bedrijfsarts kan er gevraagd worden om bij een lokale huisarts een medische verklaring op te vragen. Deze verklaring bevat de volgende gegevens:

- de aard van de klacht;
- het verloop van de klacht;
- de ingestelde therapie;
- een verklaring van medische ongeschiktheid tot reizen (indien van toepassing)

Na terugkomst dienen deze medische gegevens overhandigd te worden aan de bedrijfsarts. Wanneer je op vakantie wilt tijdens verzuim, heb je hiervoor eerst toestemming nodig van jouw leidinggevende en van de bedrijfsarts. Om tot een goed oordeel hierover te komen, hebben de leidinggevende en de bedrijfsarts onderling eerst overleg.




## Verzuimpreventie

Een belangrijk onderdeel in ons verzuimbeleid is gericht op het voorkomen van verzuim.

### Verzuimpreventie

Vaak kan (langdurig) verzuim worden voorkomen door vroegtijdig met elkaar in gesprek te gaan en te blijven. Je hebt hierin als medewerker een belangrijke rol om dit gesprek proactief aan te gaan met jouw leidinggevende, HRM, vertrouwenspersoon of bedrijfsarts. Anderzijds heeft de leidinggevende een belangrijke rol om signalen van een verminderde balans te bespreken met jou en te faciliteren bij het zoeken naar een oplossing.

### Frequent kort verzuim

Wanneer je in de afgelopen 12 maanden drie keer of vaker het  verzuimd dan volgt er een verzuimgesprek met de leidinggevende en de HR manager. Bij kort frequent verzuim kunnen de leidinggevende en het team niet rekenen op jouw continuïteit en productiviteit. De leidinggevende spreekt jou aan op het verzuimgedrag. Let op: de klacht staat hierbij niet ter discussie. Onderwerp van gesprek is of je in balans bent met jouw functie en wat je denkt dat er nodig is om verzuim in de toekomst te voorkomen. Jouw leidinggevende en jij spreken af wanneer jullie evalueren. Van



12 dit gesprek wordt een verslag gemaakt, dat door zowel jou als leidinggevende wordt ondertekend. Het verslag wordt door HR aan jou en jouw leidinggevende gestuurd en opgenomen in jouw personeelsdossier.

### Arbeidsconflict

Er is sprake van een arbeidsconflict wanneer er verstoorde arbeidsverhoudingen bestaan, waardoor normaal met elkaar werken (tijdelijk) niet gaat. In het kader van één van de belangrijkste uitgangspunten van ons verzuimbeleid, namelijk openheid, is het van belang om continu met elkaar in gesprek te blijven, juist wanneer er sprake is van een dreigend conflict. Door dergelijke signalen tijdig

bespreekbaar te maken en tijdig feedback te geven, kan worden gewerkt naar een oplossing. Dit werkt de-escalerend.

Wanneer er toch sprake is van een arbeidsconflict, dan is het uitgangspunt dat een conflict niet zonder meer als reden voor verzuim kan worden aangevoerd. Jij en jouw leidinggevende gaan in gesprek. Er kan dan een (korte) interventieperiode ('afkoelperiode': niet werken met behoud van loon) met jou worden afgesproken. Daarnaast dient de leidinggevende een bemiddelingstraject op te starten. Hij of zij kan zich hierbij laten adviseren door HR. Voor het oplossen van arbeidsconflicten kan gebruik worden gemaakt van 'mediation', waarbij met de hulp



van een neutrale bemiddelaar (de mediator) partijen zelf naar oplossingen zoeken. Ook kan de vertrouwenspersoon worden ingeschakeld.

### Open spreekuur

Je hebt de mogelijkheid om de bedrijfsarts te bezoeken bij vragen over inzetbaarheid in relatie tot het werk, ook als er geen sprake is van verzuim. Wettelijk gezien mag je het open spreekuur bezoeken zonder dat de leidinggevende hiervan op de hoogte is. In de meeste gevallen heeft het de voorkeur dat de vragen over de inzetbaarheid besproken worden tussen leidinggevende en jou, zodat jullie gezamenlijk maatregelen kunnen nemen en vragen aan de bedrijfsarts kunnen stellen.



### **Wat is het?**

Werkgevers en medewerkers hebben een aantal verplichtingen volgens de Wet verbetering poortwachter, die al beginnen in de week van de verzuimmelding. Volgens de Wet verbetering poortwachter zijn namelijk zowel werkgever als medewerker en arbodienst verplicht ervoor te zorgen dat een zieke medewerker zo snel en verantwoord mogelijk weer aan het werk kan.

Voor ons binnen Sazas gelden deze regels ook. De werkgever heeft een actieve rol bij de re-integratie. Van jou als medewerker van Sazas wordt verwacht dat je hieraan meewerkt.



### Voor het verzuim

(actie medewerker en leidinggevende)



Jij en jouw leidinggevende gaan en zijn met elkaar in gesprek om belemmeringen in de uitvoering van het werk/ disbalans in een vroeg stadium te bespreken en samen te bekijken welke oplossingen mogelijk zijn om verzuim te voorkomen. Hierbij maak je indien gewenst gebruik van het open spreekuur.

### Dag 1: Ziekmelden

(actie medewerker en leidinggevende)



Je vraagt op de eerste ziektedag verzuimverlof aan bij je leidinggevende. Sazas geeft de verzuimmelding door aan de arbodienst. Als het ernaar uitziet dat het verzuim langer dan zes weken gaat duren, word je uitgenodigd voor een werkhervattingsgesprek met je re-integratieadviseur en/of bedrijfsarts.

## Week 1-5: Adviesvraag en contact

(actie medewerker en leidinggevende)



Je stemt samen met jouw leidinggevende – in een persoonlijk gesprek – de adviesvraag voor de bedrijfsarts af. Jullie hebben regelmatig contact – liefst op de werkplek – over de situatie en het vervolg.

## Week 6: Probleemanalyse

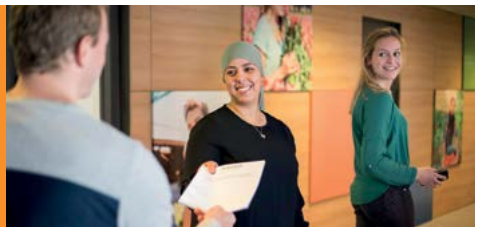
(actie leidinggevende en bedrijfsarts)



Als je na 6 weken nog ziek bent, moet een probleemanalyse worden gemaakt. De bedrijfsarts stelt deze op. Hierin beschrijft de bedrijfsarts onder andere je beperkingen en mogelijkheden. En hij geeft een richtinggevend advies, waarmee je samen met Sazas afspraken kunt maken over de mogelijke (eventueel gedeeltelijke) werkhervatting. De bedrijfsarts stelt een probleemanalyse op, op basis van de uitkomsten van jouw bezoek aan het spreekuur.

## Week 8: Plan van aanpak

(actie medewerker en leidinggevende)



Uiterlijk in de achtste week van het verzuim maken jij en jouw leidinggevende een plan van aanpak. De bevindingen van de bedrijfsarts worden hierin meegenomen.



## Week 42: Verzuimmelding bij UWV

(actie HR/bedrijfsarts/  
leidinggevende)



Szasz meldt je aan bij UWV. Zij registreren de ziekmelding, maar doen er voorlopig nog niets mee.

## Week 46 t/m 52: Eerstejaarsevaluatie

(actie medewerker/  
leidinggevende/bedrijfsarts)



Tussen de 46e en 52e week van het verzuim bespreek je samen met jouw leidinggevende de arbeidsongeschiktheid en de voortgang in de re-integratie. Szasz zal hierbij vragen om een arbeidsdeskundig onderzoek. De uitkomsten hiervan worden meegenomen in de te stellen doelen voor het tweede ziektejaar. Ook in het tweede ziektejaar gaat de verzuimbegeleiding door en wordt er iedere zes weken een voortgangsgesprek met je gevoerd.

## Week 58: Plan van aanpak re-integratie

(actie medewerker en  
leidinggevende)



Er wordt op basis van de eerstejaars evaluatie een plan van aanpak gemaakt voor re-integratie binnen en buiten de organisatie. Dan wordt het 2e spoor gestart met behulp van een externe organisatie.

## Week 88 t/m 93: Re-integratieverslag en aanvraag WIA

(actie medewerker en  
leidinggevende)



Als je na 91 weken het werk nog niet (volledig) hebt hervat, moet Sazas een re-integratieverslag opleveren om een WIA-uitkering aan te vragen. In dit verslag beschrijven bedrijfsarts, Sazas en jijzelf de visie over de re-integratie. In week 87 ontvang je de WIA-aanvraagformulieren van UWV. De bedrijfsarts omschrijft de (medische) bevindingen over de verzuimperiode, uiteraard binnen de kaders van de privacywetgeving, en geeft een actueel oordeel over de situatie.

## Week 93 t/m 104: WIA-keuring UWV

(actie medewerker en  
leidinggevende)



UWV beoordeelt op basis van het re-integratieverslag of Sazas en jijzelf er alles aan hebben gedaan om de instroom in de WIA te voorkomen. Jij en je leidinggevende bespreken consequenties van de beslissing voor de samenwerking (eventueel wordt bezwaar aangetekend tegen de UWV-beslissing). Ook nodigt UWV je uit voor een WIA-onderzoek. Als UWV vindt dat je te weinig aan je re-integratie hebt gedaan, dan kan een uitkering worden geweigerd. Heeft Sazas volgens het oordeel van UWV niet genoeg meegewerkt aan de re-integratie, dan kan Sazas een boete krijgen.

# Vragen?

Heb je nog verdere vragen over het verzuimprotocol van Sazas? Dan kun je hiermee terecht bij HRM.



