



Verzuimprotocol



Inhoudsopgave

1. Introductie	3
1.1 Visie op verzuim	3
2. Verzuim	4
2.1 Ziekmelding en bereikbaarheid	4
2.2 Werkmailbox en overdracht	4
2.3 Betrokken partijen bij verzuim	4
2.4 Re-integratiegesprek	5
2.5 Frequent verzuim	5
2.6 Reiskosten	5
2.7 Hersteld melden	5
3. Bedrijfsarts	6
3.1 Consult spreekuur bedrijfsarts	6
3.2 Preventief consult	6
3.3 Annulering	6
4. Vakantie en verzuim	7
4.1 Buitenlandverblijf tijdens ziekte	7
4.2 Vakantie en loondoorbetaling in tweede ziektejaar	7
5. Langdurig verzuim	7
5.1 Rond één jaar ziekte: wat kun je verwachten?	7
5.2 WIA-uitkering na twee jaar ziekte	8
6. Geschillen en arbeidsconflict	8
6.1 Niet meewerken aan re-integratie	9
 Bijlagen	
I. Stappenplan volgens Wet verbetering poortwachter	10
II. Begrippenlijst	11
III. Adressen & telefoonnummers	12



1. Introductie

We gaan bij Esprit Scholen uit van open communicatie en wederzijds respect als basis voor prettig en professioneel samenwerken. Dit geldt ook op momenten waarop werken tijdelijk niet lukt. In zo'n situatie is een goede samenwerking tussen jou en de organisatie essentieel. Met dit verzuimprotocol leggen we vast welke afspraken en regels gelden bij verzuim. Daarmee maken we duidelijk wat wij van elkaar kunnen verwachten.

Esprit handelt bij verzuim volgens de Wet verbetering poortwachter. Deze wet beschrijft de rechten en plichten van zowel jou als de werkgever en vormt het kader voor de begeleiding tijdens verzuim. Ons doel is om samen tot een zo spoedig mogelijke en duurzame terugkeer naar werk te komen.

Dit verzuimprotocol is van toepassing op alle medewerkers van Esprit Scholen. In situaties waarin dit protocol niet voorziet, wordt gehandeld conform de geldende wet- en regelgeving en cao-afspraken.

1.1 Visie op verzuim

We hebben bij Esprit oog voor jouw gezondheid en welzijn en zetten in op een veilige werkomgeving, een prettige werksfeer en het tijdig herkennen van signalen van disbalans. Over deze signalen en de mogelijkheden tot herstel en inzetbaarheid gaan wij actief met jou in gesprek, uitgaande van eigen regie en gedeelde verantwoordelijkheid.

Verzuim raakt niet alleen jou, maar ook collega's en de continuïteit van het onderwijs. Samen onderzoeken we wat nodig is om herstel en werkhervatting mogelijk te maken. Van jou wordt verwacht dat jij je actief inzet om verzuim te voorkomen en te beperken. Esprit biedt hierbij passende ondersteuning en begeleiding.

Je bent zelf verantwoordelijk voor het tijdig melden van verzuim en voor een actieve bijdrage aan herstel en re-integratie. Dit betekent dat je bereikbaar bent tijdens het verzuim, meewerkt aan afspraken en re-integratieactiviteiten en niets doet wat het herstel kan belemmeren. Gezondheidsklachten betekenen niet automatisch dat werken onmogelijk is. Je denkt actief mee over wat nog wel mogelijk is en bespreekt dit met de leidinggevende. Passend werk, aangepaste werkzaamheden en interventies worden, indien aangeboden, geaccepteerd.

De werkgever is verantwoordelijk voor een zorgvuldige begeleiding tijdens het verzuim. Dit houdt in dat het verzuim wordt geregistreerd, dat er regelmatig contact is met jou en dat samen wordt gewerkt aan herstel en werkhervatting. De werkgever schakelt tijdig de arbodienst in.



2. Verzuim

Van verzuim is sprake wanneer je door arbeidsongeschiktheid tijdelijk niet, of niet volledig, in staat bent om je werkzaamheden uit te voeren. Tijdens verzuim werken medewerker, leidinggevende en andere betrokken partijen samen aan duurzaam herstel en een verantwoorde terugkeer naar werk, conform de cao en de Wet verbetering poortwachter.

2.1 Ziekmelding en bereikbaarheid

Voor het ziekmelden volg je de binnen de school geldende afspraken. Doe dit zo vroeg mogelijk. Is je leidinggevende niet bereikbaar, neem dan contact op met de plaatsvervanger en informeer je leidinggevende vervolgens zo spoedig mogelijk.

Tijdens de verzuimperiode ben je bereikbaar voor contact met jouw leidinggevende en indien nodig met de bedrijfsarts, ook op dagen die niet samenvallen met jouw werkrooster. Hierbij houd je jouw leidinggevende op de hoogte van de stand van zaken. Je verstrekt informatie die nodig is voor de organisatie, zoals;

- Wat kun je nog wel?
- Welke werkzaamheden of taken moeten worden overgenomen. Je zorgt voor een complete overdracht voor jouw vervanger(s) en geeft door waar dit te vinden is.
- De verwachte duur van het verzuim.
- Is je verblijfadres tijdens ziekte anders dan je woonadres, dan vermeld je de contactgegevens hiervan.

Je denkt zelf mee over welke ondersteuning je nodig hebt om weer aan het werk te kunnen. Wijzigingen in bereikbaarheid of verblijfadres geef je zo spoedig mogelijk door aan jouw leidinggevende. Medische informatie deel je alleen met de bedrijfsarts.

2.2 Werkmailbox en overdracht

Bij een te verwachten langdurige afwezigheid kan het, in het belang van de continuïteit van de werkzaamheden en een zorgvuldige overdracht, noodzakelijk zijn dat de leidinggevende toegang krijgt tot de zakelijke mailbox. Hierbij wordt zorgvuldig omgegaan met privacy en wordt uitsluitend gebruikgemaakt van werkgerelateerde informatie die noodzakelijk is voor de voortgang van de werkzaamheden.

2.3 Betrokken partijen bij verzuim

Bij verzuim kunnen verschillende personen en partijen betrokken zijn. Dit hangt af van de situatie, de duur van het verzuim en de ondersteuning die nodig is. Samen werken medewerker en leidinggevende vanuit hun eigen rol aan herstel, duurzame inzetbaarheid en een zorgvuldig verzuimproces. Afhankelijk van de situatie kunnen daarnaast ook andere betrokkenen een rol hebben, denk aan: bedrijfsarts, arbo-dienst, HR-adviseur, verzuimcoördinator, arbeidsdeskundige, coach of een extern re-integratiebureau.

2.4 Re-integratiegesprek

De leidinggevende onderhoudt regelmatig contact met jou, zelf mag je natuurlijk ook contact opnemen met jouw leidinggevende. Tijdens het verzuim kan de leidinggevende jou uitnodigen voor een gesprek. Dit gesprek is gericht op het verkrijgen van inzicht in het verzuim en op het voorkomen of verkorten ervan. Daarnaast worden de mogelijkheden voor re-integratie besproken. Bespreek eventuele knelpunten die bijdragen aan jouw verzuim met je leidinggevende.

Alle afspraken over werkhervatting, werktijden en eventuele aanpassingen maak je samen met je leidinggevende. Samen kijken jullie naar mogelijkheden om het verzuim zo kort mogelijk te houden. Daarbij bespreken jullie ook of vervangende werkzaamheden of tijdelijke aanpassing van werktijden passend zijn. Ook de mogelijkheden voor volledige of gedeeltelijke terugkeer naar het werk worden samen besproken. De bedrijfsarts is onze medisch specialist en beoordeelt de medische belastbaarheid. Op basis daarvan adviseert de bedrijfsarts over de inzetbaarheid.

2.5 Frequent verzuim

Wanneer sprake is van frequent verzuim, gaat jouw leidinggevende hierover met je in gesprek. Het doel van dit gesprek is om samen te kijken naar mogelijke oorzaken, behoeften aan ondersteuning en oplossingen om uitval zoveel mogelijk te voorkomen. Frequent verzuim kan namelijk een signaal zijn van onderliggende klachten of een verminderde belastbaarheid en kan het risico op langdurig uitval vergroten.

Indien nodig kan aanvullend advies worden gevraagd aan de bedrijfsarts of kunnen passende interventies worden ingezet om gezondheid en duurzame inzetbaarheid te ondersteunen.

2.6 Reiskosten

Op basis van de CAO PO en CAO VO vervalt de reiskostenvergoeding bij ziekte. Voor medewerkers in het po geldt dit na twee weken ziekte, voor medewerkers in het vo na één week. Tijdens re-integratie worden de reiskosten voor de dagen die je weer naar je werk reist, hervat.

2.7 Hersteld melden

Ben je (gedeeltelijk) hersteld? Geef dit zo snel mogelijk door aan je leidinggevende. Je hebt geen toestemming nodig van de huisarts of bedrijfsarts om weer te gaan werken.

3. Bedrijfsarts

De bedrijfsarts is de medische adviseur van Esprit. De bedrijfsarts beoordeelt of er sprake is van medische beperkingen en adviseert over belastbaarheid en werkhervatting. Dit gebeurt volgens de Wet verbetering poortwachter (zie [hoofdstuk 7.1](#) voor het stappenplan). Medische informatie valt onder het beroepsgeheim en wordt niet gedeeld met de werkgever.

Binnen zes weken na de ziekmelding stelt de bedrijfsarts een **probleemanalyse** op, dit is een beoordeling waarin de bedrijfsarts vastlegt wat de zieke medewerker wel en niet kan en welke stappen nodig zijn voor herstel en re-integratie. Op basis hiervan stellen jij en leidinggevende gezamenlijk een **plan van aanpak** op, hierin worden afspraken vastgelegd over inzet en re-integratie. Dit plan evalueren jullie regelmatig en stellen zo nodig bij.

Gedurende het verzuim werken jij en je leidinggevende actief samen aan re-integratie. Eerst wordt gekeken naar mogelijkheden binnen de eigen functie of organisatie. Indien dit niet mogelijk is, kan re-integratie buiten de organisatie aan de orde komen. Alle inspanningen en afspraken worden vastgelegd in het verzuimdossier.

3.1 Consult spreekuur bedrijfsarts

Bij een oproep voor het spreekuur van de bedrijfsarts, wordt van je verwacht dat je hieraan gehoor geeft. Een afspraak kan alleen bij een zwaarwegende reden worden verzet of geannuleerd. Dit past binnen de wederzijdse verplichtingen rondom verzuimbegeleiding en re-integratie vanuit de Wet verbetering poortwachter.

Bij het plannen van een afspraak kan, conform de uitgangspunten van de Ziektewet, geen rekening worden gehouden met individuele roosters, werkdagen of vrije dagen. Ook in vakantieperiodes worden consulten ingepland.

3.2 Preventief consult

Een preventief consult biedt je de mogelijkheid om vroegtijdig met de bedrijfsarts te bespreken hoe je klachten kunt voorkomen of verminderen, ter voorkoming van uitval. Je kunt een preventief consult aanvragen via de arbodienst of via de verzuimadministratie van Esprit Scholen. De [contactgegevens](#) vind je achterin dit verzuimprotocol.

Daarnaast is het mogelijk om een preventief consult anoniem aan te vragen; je leidinggevende wordt hierover niet geïnformeerd. De terugkoppeling over de inhoud van het consult vindt uitsluitend plaats aan jou als medewerker. Je bent vervolgens zelf vrij om (delen van) deze informatie met je leidinggevende te delen.

3.3 Annulering

Het is belangrijk om te weten dat bij verzuim een afspraak of oproep voor het spreekuur van de bedrijfsarts niet vrijblijvend is. Ben je verhinderd om het spreekuur bij te wonen vanwege



een zwaarwegende reden, laat dit dan zo snel mogelijk weten, uiterlijk 48 uur (twee werkdagen) van tevoren, aan je leidinggevende en de verzuimadministratie. Je maakt vervolgens zelf een nieuwe afspraak. Wanneer een afspraak bij de bedrijfsarts niet tijdig wordt geannuleerd of wordt gemist, kan een loonsanctie worden opgelegd.

4. Vakantie en verzuim

Wanneer je tijdens een vakantie ziek wordt, meld je dit direct bij je leidinggevende en volg je de geldende verzuimprocedures. Dit geldt ongeacht of je tijdens de vakantie in Nederland of in het buitenland verblijft. Verblijf je op dat moment in het buitenland, dan wordt van je verwacht dat je zo spoedig mogelijk een medische verklaring laat opstellen door een lokale arts, bij voorkeur in het Engels. Deze verklaring lever je na terugkomst in bij de bedrijfsarts of arbodienst.

4.1 Buitenlandverblijf tijdens ziekte

Ben je ziekgemeld en wil je tijdens de schoolvakantie naar het buitenland reizen, dan bespreek je dit vooraf met je leidinggevende. Reizen tijdens ziekte, binnen de schoolvakanties, is in principe toegestaan, tenzij er sprake is van een medische contra-indicatie. De werkgever kan hierover advies vragen aan de bedrijfsarts. Die beoordeelt dan of de reis het herstel belemmert of dat er medische bezwaren zijn tegen de reis.

Ook tijdens verblijf in het buitenland blijf je bereikbaar voor contact met de werkgever en dien je wijzigingen in verblijf- of postadres door te geven. Daarnaast blijf je verplicht mee te werken aan de afspraken in het kader van je verzuimbegeleiding, zoals contactmomenten en afspraken met de bedrijfsarts, zowel online als fysiek indien nodig.

4.2 Vakantie en loondoorbetaling in tweede ziektejaar

Wanneer je in het tweede ziektejaar tijdens een schoolvakantie vakantie wilt opnemen terwijl een ziektekorting op je salaris van toepassing is, vraag je hiervoor vooraf verlof aan bij je leidinggevende. Tijdens goedgekeurde vakantie ben je tijdelijk vrijgesteld van je re-integratie verplichtingen. Over de opgenomen vakantie vindt 100% loondoorbetaling plaats en wordt de ziektekorting tijdelijk stopgezet over deze uren.

5. Langdurig verzuim

5.1 Rond één jaar ziekte: wat kun je verwachten?

Wanneer verzuim langere tijd duurt, verandert de begeleiding stap voor stap mee. In het eerste ziektejaar ligt de focus vooral op herstel en terugkeer binnen de eigen functie of

organisatie. Rond één jaar ziekte breekt een nieuwe fase aan, waarin samen wordt gekeken naar de verdere mogelijkheden voor re-integratie, zowel binnen als buiten de organisatie. Rond dit moment ontvang je een brief van het UWV met informatie over de eerstejaarsevaluatie en de volgende fase van de re-integratie. Daarnaast ontvang je vanuit de verzuimadministratie van Esprit Scholen een aankondiging over de aanpassing van je salaris. Vanaf het tweede ziektejaar wordt je salaris conform de cao aangepast naar 70% over de ziekte-uren. Esprit betaalt het loon tijdens ziekte door tot maximaal 104 weken.

De afspraken over loondoorbetaling tijdens ziekte verschillen tussen de CAO PO en de CAO VO. In beide cao's geldt dat vanaf het tweede ziektejaar het salaris wordt aangepast naar 70% over de ziekte-uren. In de CAO VO wordt over uren waarin passend of aangepast werk wordt verricht het salaris volledig doorbetaald. In de CAO PO kan ook tijdens re-integratie in aangepast werk nog een korting op het salaris van toepassing zijn, omdat deze uren in bepaalde situaties nog als ziekte-uren worden beschouwd.

Na één jaar ziekte vul je samen met je leidinggevende de eerstejaarsevaluatie in. Deze evaluatie is bedoeld om terug te kijken op het afgelopen jaar en om gezamenlijk vooruit te blikken naar de volgende fase van het re-integratietraject. Rond deze periode wordt vaak een arbeidsdeskundig onderzoek ingezet. De arbeidsdeskundige beoordeelt op basis van informatie van de bedrijfsarts en gesprekken met jou en je leidinggevende wat de mogelijkheden zijn en waar de focus voor de komende periode ligt.

Wanneer terugkeer in het eigen werk onvoldoende perspectief biedt, kan een extern re-integratietraject (spoor 2) worden geadviseerd. In de meeste gevallen lopen spoor 1 en spoor 2 parallel en wordt van je verwacht dat je je actief inzet voor het afgesproken traject.

5.2 WIA-uitkering na twee jaar ziekte

Je kunt mogelijk in aanmerking komen voor een WIA-uitkering wanneer je langer dan twee jaar ziek bent. De WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) is een uitkering voor medewerkers die door ziekte of beperkingen niet of minder kunnen werken.

Ter voorbereiding op de WIA-aanvraag stel je samen met je leidinggevende het re-integratieverslag op. Dit dossier bevat documenten over de verzuimbegeleiding en re-integratie van de afgelopen twee jaar. Je vraagt de WIA-uitkering zelf aan bij het UWV. De HR-adviseur of de verzuimadministratie kunnen hierbij ondersteunen.

Het UWV beoordeelt de aanvraag en voert een medische en arbeidsdeskundige beoordeling uit om jouw arbeidsongeschiktheid te bepalen. Meer informatie over de WIA-uitkering en toelichting kun je vinden op www.uwv.nl

6. Geschillen en arbeidsconflict

Wanneer jij en je leidinggevende van mening verschillen over je arbeids(on)geschiktheid of het re-integratietraject, kun je een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. Als je het



niet eens bent met het advies van de bedrijfsarts, kun je een second opinion aanvragen via de arbodienst. Ook Esprit kan als werkgever een deskundigenoordeel aanvragen. Het UWV beoordeelt in dat geval of er voldoende wordt meegewerkt aan de re-integratie.

Bij een (dreigend) arbeidsconflict volgen arbodiensten de geldende professionele richtlijnen, zoals de STECR-richtlijn Arbeidsconflicten. Deze richtlijn gaat ervan uit dat een arbeidsconflict op zichzelf geen medische reden is voor ziekteverzuim. De inzet is gericht op het voorkomen van verzuim, het herstellen van de werkrelatie en het wegnemen van de oorzaak van het conflict. Wanneer spanningen of klachten dreigen te leiden tot verzuim, wordt geadviseerd om het gesprek met elkaar aan te gaan en – indien nodig – tijdig ondersteuning in te schakelen, bijvoorbeeld via de externe vertrouwenspersoon, mediation of een andere onafhankelijke derde.

Alleen als er sprake is van medische klachten die het functioneren daadwerkelijk beperken, kan verzuim aan de orde zijn.

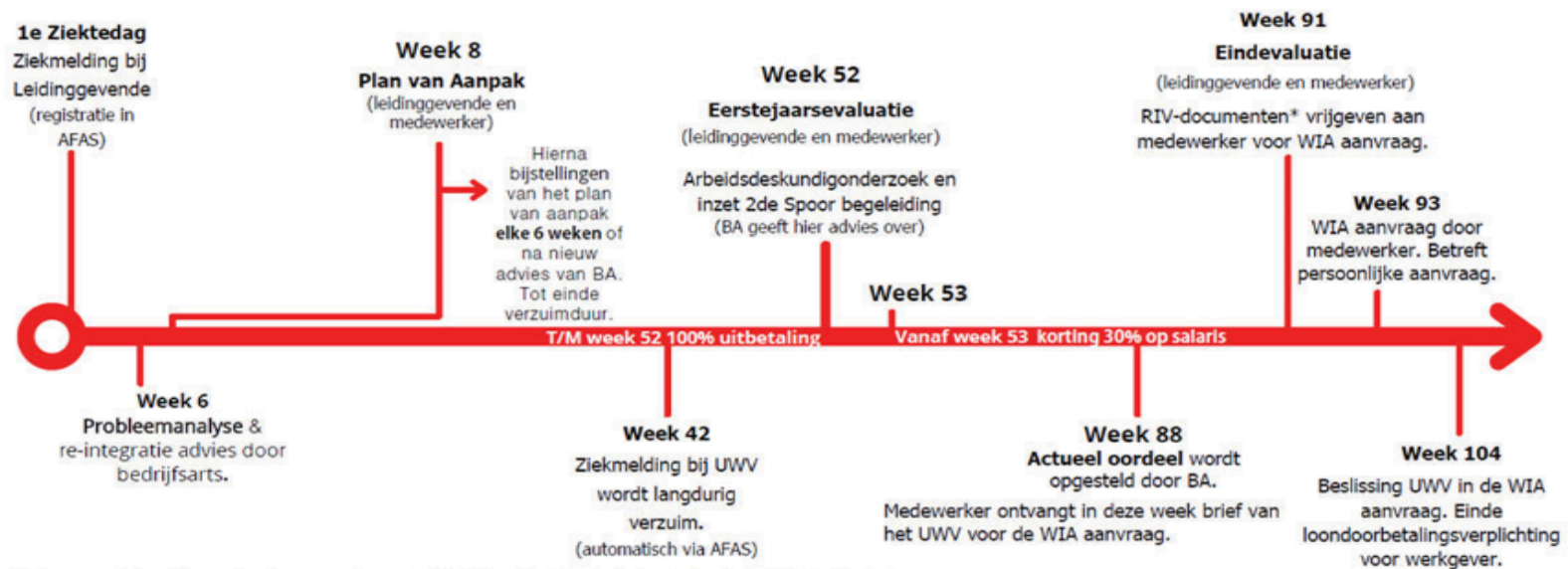
6.1 Niet meewerken aan re-integratie

Esprit gaat ervan uit dat gemaakte afspraken zorgvuldig worden nagekomen. Samen werken we aan re-integratie en een passende terugkeer naar werk. Wanneer afspraken uit dit protocol niet worden gevolgd of wanneer er onvoldoende wordt meegewerkt aan herstel en re-integratie, kan dit gevolgen hebben. Eventuele maatregelen worden altijd toegepast conform de geldende wet- en regelgeving en de CAO en kunnen bijvoorbeeld bestaan uit een (schriftelijke) waarschuwing, een loonsanctie of het tijdelijk opschorten van het loon. Hieronder valt ook het zonder geldige reden niet verschijnen op een afspraak met de bedrijfsarts (no-show).

Bijlagen

I. Stappenplan volgens Wet verbetering poortwachter

Stappenplan bij ziekte op basis van WvP



* RIV documenten zijn de probleemanalyse, plan van aanpak en eventuele bijstellingen, (eerstejaars)evaluatie, actueel oordeel bedrijfsarts, eindevaluatie.



II. Begrippenlijst

Arbeidsdeskundige

Een specialist die beoordeelt welke werkzaamheden een medewerker, gelet op de medische beperkingen, nog kan uitvoeren en welke mogelijkheden er zijn voor re-integratie binnen of buiten de organisatie. Zie ook: www.uwv.nl

Arbeidsongeschiktheid

Situatie waarin een medewerker door ziekte of gebrek tijdelijk of langdurig niet in staat is om de eigen werkzaamheden volledig uit te voeren.

Arbodienst

Een gecertificeerde organisatie die werkgever en medewerker ondersteunt bij verzuimbegeleiding, preventie, arbeidsomstandigheden en re-integratie. Binnen de arbodienst zijn onder andere bedrijfsartsen en andere deskundigen werkzaam die adviseren over herstel, belastbaarheid en inzetbaarheid. De arbodienst van Esprit is De Nieuwe Arts (DNA). Zie ook: www.denieuwearts.nl

Bedrijfsarts

De bedrijfsarts beoordeelt de medische belastbaarheid van de medewerker en adviseert over belastbaarheid, inzetbaarheid en re-integratie. De bedrijfsarts heeft medisch beroepsgeheim en deelt geen medische informatie met de werkgever.

Belastbaarheid

De mate waarin een medewerker, rekening houdend met medische beperkingen, werkzaamheden kan uitvoeren. De bedrijfsarts beoordeelt de belastbaarheid. Zie ook: www.uwv.nl

Deskundigenoordeel

Een oordeel van het UWV over bijvoorbeeld de re-integratie-inspanningen, passend werk of arbeids(on)geschiktheid. Zowel medewerker als werkgever kan dit aanvragen. Zie ook: www.uwv.nl

Duurzame inzetbaarheid

Het gezond, veilig, gemotiveerd en bekwaam kunnen blijven werken gedurende het gehele werkzame leven. Zie ook: www.poraad.nl / www.vo-raad.nl

Eigen regie

Eigen regie betekent dat de medewerker actief verantwoordelijkheid neemt voor herstel, inzetbaarheid en re-integratie, bereikbaar is tijdens verzuim en actief meewerkt aan afspraken en interventies. De werkgever zorgt voor passende begeleiding, ondersteuning en een zorgvuldig re-integratieproces conform de Wet verbetering poortwachter. Werkgever en medewerker werken samen aan re-integratie en duurzame terugkeer naar werk, vanuit gedeelde verantwoordelijkheid en open communicatie. De bedrijfsarts geeft op dit proces medisch advies.

Eerstejaarsevaluatie

Evaluatie die rond één jaar ziekte door werkgever en medewerker wordt opgesteld om de voortgang van de re-integratie te beoordelen en vervolgstappen vast te leggen. Zie ook: www.uwv.nl

Frequent verzuim

Herhaald (kortdurend) ziekteverzuim in een bepaalde periode. Frequent verzuim kan een signaal zijn van onderliggende klachten of een verhoogd risico op langdurig verzuim.

Interventie

Een maatregel of ondersteuning gericht op preventie of re-integratie, bijvoorbeeld coaching, begeleiding, mediation of een arbeidsdeskundig onderzoek. Zie ook: www.uwv.nl

**Mediation**

Begeleiding door een onafhankelijke mediator om een conflict bespreekbaar te maken en gezamenlijk tot oplossingen te komen. Zie ook: www.stecr.nl

Passend werk

Werk dat aansluit bij de mogelijkheden en belastbaarheid van de medewerker tijdens re-integratie. Dit kan tijdelijk aangepast werk zijn. Zie ook: www.uwv.nl

Plan van aanpak

Document waarin werkgever en medewerker afspraken vastleggen over herstel, begeleiding en re-integratie. Dit plan wordt opgesteld na de probleemanalyse van de bedrijfsarts. Zie ook: www.uwv.nl

Preventief consult

Vrijwillig gesprek met de bedrijfsarts om gezondheidsklachten of uitval te voorkomen. Dit consult kan ook anoniem plaatsvinden. Zie ook: www.denieuwearts.nl

Probleemanalyse

Analyse die de bedrijfsarts uiterlijk in de zesde week van het verzuim opstelt. Hierin staat welke mogelijkheden en beperkingen er zijn voor werkherleving en welke stappen nodig zijn voor re-integratie. Zie ook: www.uwv.nl

Re-integratie

Alle activiteiten gericht op terugkeer naar werk tijdens arbeidsongeschiktheid. Werkgever en medewerker hebben hierin gezamenlijke verantwoordelijkheden. Zie ook: Wet verbetering poortwachter/ www.rijksoverheid.nl

Re-integratieverslag

Dossier met documenten en afspraken over de verzuimbegeleiding en re-integratie gedurende de eerste twee ziektejaren. Dit verslag is nodig voor de WIA-aanvraag. Zie ook: www.uwv.nl

Second opinion

Mogelijkheid voor de medewerker om een onafhankelijk oordeel van een andere bedrijfsarts aan te vragen wanneer twijfel is over het advies van de eigen bedrijfsarts. Zie ook: www.denieuwearts.nl

Spoor 1

Re-integratie gericht op terugkeer binnen de eigen organisatie, eventueel in aangepast of ander passend werk. Zie ook: www.uwv.nl

Spoor 2

Re-integratietraject gericht op werkherleving buiten de eigen organisatie wanneer terugkeer binnen de eigen organisatie niet meer mogelijk lijkt. Zie ook: www.uwv.nl

STECR-richtlijn Arbeidsconflicten

Professionele richtlijn voor begeleiding van arbeidsconflicten en het voorkomen van onnodig verzuim. Zie ook: www.stecr.nl

Verzuim

Situatie waarin een medewerker door arbeidsongeschiktheid tijdelijk niet of niet volledig in staat is om werkzaamheden uit te voeren. Zie ook: CAO PO / CAO VO

Wet verbetering poortwachter

Wet die werkgever en medewerker verplicht om actief samen te werken aan herstel en re-integratie tijdens ziekte. Zie ook: www.rijksoverheid.nl

**WIA**

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Regeling voor medewerkers die langer dan twee jaar arbeidsongeschikt zijn. Zie ook: www.uwv.nl

Ziekmelding

Het tijdig melden van arbeidsongeschiktheid volgens de binnen de organisatie geldende afspraken. Zie ook: CAO PO / CAO VO

Ziektewet

Wet die regels bevat rondom ziekte, arbeidsongeschiktheid en re-integratie.

Zie ook: www.uwv.nl

III. Adressen & telefoonnummers

Arbodienst:

De Nieuwe Arts (DNA) Postbus 71036, 1008 BA Amsterdam. www.denieuwearts.nl

Tel. 085-065 31 72

E-mail: info@denieuwearts.nl

Bezoekadres DNA in Amsterdam

Van Boshuizenstraat 12, 1083 BA Amsterdam

Artsen:

Mw. M. van Helden

Mw. R. Breedveld

Esprit Scholen afdeling P&O - Verzuimadministratie:

Jan van Galenstraat 31, 1051 KM Amsterdam. Tel. 020-5854811

E-mail: verzuimadmi@cb.espritscholen.nl

Hoofd P&O:

Mw. Moniek de Suijck (m.desuijck@cb.espritscholen.nl)

Verzuimcoördinator:

Mw. Souad Afkerin (verzuimadmi@cb.espritscholen.nl)