



Inhoud

1.	Verzuimbeleid	2
	Visie op verzuim	2
	Goed werkgeverschap	2
	Doelen van het verzuimbeleid	2
	Samenwerking Arbo Unie	2
	Wet Verbetering Poortwachter	3
2.	Preventief beleid	3
	Ben Fit	3
	Frequent verzuim	3
	Bedrijfsongevallen	3
	Verzuim door seksuele intimidatie / ongewenste omgangsvormen	3
	Preventief open spreekuur	3
3.	Wie doet wat (verantwoordelijkheden)	4
	Medewerker	4
	Leidinggevende	4
	HR-adviseur	4
	Multidisciplinair Gezondheidsteam Arbo Unie:	4
4.	Verzuimprocedure	5
	Verzuim melden	5
	Verzuim melden tijdens vakantie	5
	Verplichte contactmomenten tijdens je verzuim	5
	Meewerken aan re-integratie	5
	(Gedeeltelijke) werkhervatting melden	6
	Te snel weer aan het werk	6
	Vangnetsituatie en UWV	6
5.	Werkwijze verzuimbegeleiding	6
	Re-integratiedossier	6
	Dag 1: Verzuimmelding	6
	Week 1: 1e contact, uiterlijk 3e verzuimdag / vragenlijst Arbo Unie	7
	Stappenplan Wet Verbetering Poortwachter	7
6.	Arbeidsvoorwaarden tijdens ziekte	8
	Wat gebeurt er met mijn reis- en onkostenvergoedingen?	8
	Wat gebeurt er met mijn vakantiedagen?	9
	Wat moet ik doen met mijn leaseauto en mobiele apparaten?	9
	Hoe zit het met mijn salaris tijdens mijn verzuim?	9
9.	Coaching en mediation bij conflicten	9
10.	Ziek uit dienst	9
	Wat doe ik als ik ziek uit dienst ga?	9
	Wat doe ik als ik ziek word en al uit dienst ben?	10

1. Verzuimbeleid

Technische Unie wil verzuim waar mogelijk voorkomen. Daarom is ons verzuimbeleid gericht op de preventie van verzuim, de vermindering van de duur en de frequentie van verzuim en een optimale begeleiding tijdens het verzuim en het re-integratieproces.

Visie op verzuim

De visie van Technische Unie op verzuim is dat aan verzuim wel een klacht of ziekte ten grondslag ligt, maar dat de beslissing om niet te komen werken (verzuimen) een keuze is en dus een vorm van gedrag die beïnvloedbaar is. Deze visie is het uitgangspunt voor ons verzuimbeleid, zowel voor verzuimpreventie als verzuimbegeleiding. Verzuim is vaak niet alleen het gevolg van een klacht of ziekte. De beslissing om niet te komen werken (verzuimen) wordt beïnvloed door verschillende aspecten zoals de persoon zelf, de sociale omgeving en het werkplezier. Door de balans tussen al deze aspecten bespreekbaar te maken en te kijken naar wat er wél mogelijk is, kunnen we samen verzuim zo veel mogelijk beperken.



Meer weten over onze visie? Scan de bijgaande QR code met je smartphone

Goed werkgeverschap

Het bieden van een veilige, gezonde en prettige werkomgeving en het welzijn van de medewerker staan bij Technische Unie voorop. Door het creëren van optimale arbeidsomstandigheden, -verhoudingen en -voorwaarden stimuleren we de motivatie en betrokkenheid van onze collega's.

De mogelijkheden van collega's om een bijdrage te leveren aan de activiteiten van Technische Unie vinden wij belangrijker dan eventuele beperkingen. Daarom kijken we bij verzuim altijd naar mogelijkheden om eventuele vervangende of aangepaste werkzaamheden te doen.

We leggen de nadruk op de gezondheid van onze medewerkers en richten ons op preventie van verzuim. Aan de andere kant zetten we in op een optimale begeleiding van verzuimende medewerkers en richten we ons op een voorspoedige terugkeer in het arbeidsproces.

Doelen van het verzuimbeleid

- Voorkomen van arbeidsongeschiktheid en beroepsziekten
- Minimaliseren van verzuim, verzuimduur en -frequentie
- Vergemakkelijken van re-integratie
- De collega zo snel mogelijk laten terugkeren op de werkvloer en op de eigen werkplek
- Instroom in WIA en/of een sociaal isolement voorkomen
- Naleven van de wet (Wet verbetering poortwachter en privacywetgeving)

Samenwerking Arbo Unie

Bij verzuim werken we samen met Arbo Unie. Zij ondersteunen Technische Unie waar nodig bij het voorkomen en terugdringen van verzuim en op het stimuleren van de inzetbaarheid van medewerkers. Wil je meer weten over de samenwerking met Arbo Unie klik dan [hier](#).

Bescherming medische informatie

Arbo Unie gaat vertrouwelijk om met je (medische) gegevens. Alleen de bedrijfsartsen van Arbo Unie hebben toegang tot medische informatie. Ze houden zich hierbij aan het medisch beroepsgeheim. In sommige gevallen, zoals bij medische beperkingen die gevolgen hebben voor aanpassingen van je werkplek, is het verstandig om Arbo Unie toestemming te geven deze informatie met Technische Unie te delen.

Inzetbaarheidsoverleg

Binnen Technische Unie vinden periodiek inzetbaarheidsoverleggen plaats. Aan dit overleg nemen deel de leidinggevende, Arbo Unie en de HR Adviseur. Binnen dit overleg richten de

deelnemers zich op de algemene gang van zaken, zoals de beoordeling van het beleid en de kwaliteitsbewaking bij kleinschalige casussen.

Wet Verbetering Poortwachter

Zowel medewerker als werkgever zijn verantwoordelijk voor een snelle werkhervatting van jou als medewerker. Beide volgen hierbij de regels van de Wet Verbetering Poortwachter. De Wet Verbetering Poortwachter is een stappenplan voor de eerste twee verzuimjaren. Volgens deze wet spant de medewerker zich optimaal in om weer aan het werk te gaan, het liefste in de eigen functie en de werkgever ondersteunt in dit proces.

2. Preventief beleid

In ons verzuimbeleid staat preventie centraal, want verzuim kunnen we samen voorkomen. We proberen verzuim tijdig te signaleren, zodat we maatregelen kunnen nemen. Dit gebeurt aan de hand van:

- signalen van medewerkers/collega's
- frequentie van verzuimmeldingen
- individuele gesprekken met de medewerker
- Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) en plan van aanpak
- contacten met Arbo Unie
- Periodiek Medisch Onderzoek

Ben Fit

Het Ben Fit programma is opgezet om duurzame inzetbaarheid toegankelijk te maken voor iedereen. Bij Technische Unie heb je volop kans om te werken aan je gezondheid en loopbaan. En ook als factoren buiten TU het moeilijk voor je maken – mantelzorg, privéproblemen, geldzorgen – dan zijn er oplossingen voorhanden.

Frequent verzuim

Als jij als medewerker drie keer of meer in de voorgaande 12 maanden verzuimt, dan krijgt jouw leidinggevende hiervan automatisch een signaal vanuit het Verzuimportaal. Je leidinggevende bespreekt het verzuim dan na je laatste ziekmelding met je en maakt hiervan een kort gespreksverslag voor in jouw dossier. Je krijgt hiervan zelf ook een kopie. Het doel van het gesprek is om een volgende verzuimmelding te voorkomen.

Bedrijfsongevallen

Als het verzuim komt door een bedrijfsongeval, dan geeft het hoofd beveiliging dit door aan de HR Adviseur. Wij registreren alle bedrijfsongevallen. Dit vormt een hulpmiddel bij het bepalen en evalueren van preventieve maatregelen.

Verzuim door seksuele intimidatie / ongewenste omgangsvormen

Als het verzuim komt door seksuele intimidatie en/of ongewenste omgangsvormen, dan kun je de hulp inschakelen van de vertrouwenspersoon. Zij behandelen je klacht uiteraard vertrouwelijk.

Als de medewerker bij de Arbo Unie bekend maakt dat het verzuim komt door seksuele intimidatie, dan meldt Arbo Unie dit bij een vertrouwenspersoon. Dit gebeurt echter alleen als de medewerker daarvoor toestemming geeft.

Preventief open spreekuur

Om verzuim voor te zijn, kun je als medewerker van Technische Unie gebruikmaken van het preventief spreekuur. Tijdens dit spreekuur beantwoordt de bedrijfsarts vragen over je gezondheid in relatie tot je werk. Dit kunnen bijvoorbeeld vragen zijn over je werkhouding, over werken en zwangerschap of over de balans tussen werk en privé. Daarom wordt dit spreekuur ook wel arbeidsomstandighedenspreekuur genoemd.

Hoe kan ik een afspraak maken?

Een afspraak voor het preventief spreekuur plan je zelf in door een mail te sturen naar het Serviceteam via serviceteam@arbounie.nl. Stem de gemaakte afspraak af met je leidinggevende zodat er eventueel rekening gehouden kan worden met jouw werkzaamheden.

Krijgt Technische Unie een terugkoppeling van het gesprek?

Bezoek je het arbeidsomstandighedensprekuur van Arbo Unie, dan ontvang je hiervan een terugkoppeling. Of je deze deelt met je leidinggevende is jouw eigen beslissing. Arbo Unie zal de terugkoppeling nooit zelf met jouw leidinggevende delen. Geven de uitkomsten van het spreekuur hier aanleiding toe, dan zal Arbo Unie je wel adviseren om de terugkoppeling te bespreken.

3. Wie doet wat (verantwoordelijkheden)

Jij als medewerker, je leidinggevende, de HR-adviseur en het Multidisciplinair Gezondheidsteam van de Arbo Unie hebben allemaal hun eigen taken en verantwoordelijkheden bij het voorkomen van verzuim en bij het zo kort mogelijk houden van de verzuimduur.

Medewerker

Als medewerker van Technische Unie ben je zelf verantwoordelijk voor jouw inzetbaarheid. Dat betekent dat je proactief handelt als het om verzuim gaat.

- Is er iets aan de hand waardoor de kans dat je gaat verzuimen toeneemt, dan bespreek je dat met je leidinggevende of met de bedrijfsarts tijdens het preventief spreekuur.
- Is er onverhoopt toch sprake van verzuim, dan zorg je ervoor dat je zo snel mogelijk je werk weer kunt hervatten. Houd je leidinggevende op de hoogte van je verzuim en kom de afspraken van het verzuimbeleid na. Samen kijken jullie naar wat er nog wel mogelijk is tijdens verzuim.

4

Leidinggevende

- is verantwoordelijk voor een goede werksfeer binnen het team of op de afdeling;
- let op signalen en gaat met je in gesprek om mogelijk verzuim te voorkomen;
- voert in geval van verzuim de regie in de verzuimbegeleiding;
- is verantwoordelijk voor de directe verzuimbegeleiding en re-integratie;
- stimuleert en faciliteert je in het re-integratieproces;
- zoekt samen met jou, de verzuimconsulent en de HR-adviseur naar re-integratiemogelijkheden.

HR-adviseur

- ondersteunt jouw leidinggevende bij de verzuimbegeleiding;
- zoekt samen met jouw leidinggevende naar re-integratiemogelijkheden.

Multidisciplinair Gezondheidsteam Arbo Unie:

Bij het voorkomen van verzuim en tijdens verzuim is het Gezondheidsteam van Arbo Unie adviserend naar jou en je leidinggevende. De bedrijfsarts van Arbo Unie maakt een probleemanalyse en heeft – wanneer je verzuimt – op aanvraag van je leidinggevende minimaal één keer per zes weken contact met jou. Voorafgaand aan ieder bezoek aan de bedrijfsarts stelt je leidinggevende (bij voorkeur in overleg met jou) een adviesvraag. Na ieder bezoek aan de bedrijfsarts krijgen jij en je leidinggevende allebei een schriftelijke terugkoppeling.

Verloopt de re-integratie niet zoals gepland, dan koppelt de Arbo Unie dit terug aan de leidinggevende, zodat gekeken kan worden waar knelpunten zitten in de re-integratie en hoe deze op te lossen.

4. Verzuimprocedure

Verzuim melden

Kun je niet (volledig) werken als gevolg van een klacht of ziekte, dan geef je dit persoonlijk telefonisch door aan je leidinggevende voordat je werkdag begint. Tijdens dit telefoongesprek bespreken jullie welke mogelijkheden je hebt om (vervangende) werkzaamheden te verrichten. Zijn die er niet, dan geef je aan hoe lang je verwacht niet (volledig) te kunnen werken, op welk adres en telefoonnummer je bereikbaar bent en welke werkzaamheden je overdraagt. Je bent tijdens je verzuim altijd bereikbaar voor je leidinggevende en houdt contact over het verloop van je verzuim.

Verzuim melden tijdens vakantie

Ben je in Nederland en wil je een verzuimmelding doorgeven, dan volg je de stappen die hierboven staan. Ben je in het buitenland, dan doe je dit ook. Daarnaast zorg je voor een officiële en leesbare Nederlandse of Engelse verklaring van een arts of specialist (met leesbare datum en stempel), waarin staat dat je ziek was en niet kon reizen. Deze verklaring laat je na thuiskomst aan de bedrijfsarts zien. Zodra je weet wanneer je naar Nederland reist, geef je dit door aan je leidinggevende. Ben je terug in Nederland, neem dan opnieuw contact op zodat we je verder kunnen begeleiden.

Heb je je verzuim gemeld, dan registreert je leidinggevende de verzuimmelding in het Verzuimportaal. De Arbo Unie ontvangt de melding via het Verzuimportaal.

Verplichte contactmomenten tijdens je verzuim

5

Tijdens je verzuim heb je regelmatig contact met je leidinggevende. We verwachten dat jij – als je hiertoe medisch in staat bent – hiervoor het initiatief neemt.

- Je neemt minimaal één keer per week contact op, of zo vaak als jij en je leidinggevende afspreken. Jouw leidinggevende houdt je tijdens je afwezigheid op de hoogte van wat er gebeurt op de afdeling en binnen de organisatie. Dit kan op het werk, bij je thuis of telefonisch gebeuren. In principe word je – als jouw medische mogelijkheden dit toelaten – uitgenodigd voor werkoverleggen etc.
- Je neemt ook contact op na een bezoek aan de bedrijfsarts, arbeidsdeskundige of een andere door Technische Unie ingehuurd deskundige/ adviseur (bijvoorbeeld re-integratiebureau).
- Als het verzuim langer duurt dan 6 weken, dan heb je rond de zesde/zevende verzuimweek een persoonlijke afspraak met je leidinggevende om samen een plan van aanpak op te stellen. Zolang het verzuim voortduurt, evalueren jij en je leidinggevende het plan van aanpak regelmatig en stellen het bij waar nodig.

Meewerken aan re-integratie

Je werkt tijdens het verzuim actief mee aan je re-integratie en werkhervatting. Als je niet zeker weet of bepaalde handelingen of activiteiten je mogelijkheden tot werkhervatting belemmeren of vertragen, dan bespreek je dit met je leidinggevende. Samen kunnen jullie advies vragen aan de bedrijfsarts. Als je niet meewerkt aan re-integratie of je eigen herstel, kan de betaling en/of aanvulling van je loon (tijdelijk) worden stopgezet.

Re-integratie en aangepast werk

Een onderdeel van je re-integratie is (tijdelijk) aangepast werk. Je overlegt hierover met je leidinggevende en eventueel de HR-adviseur (indien nodig met advies van de bedrijfsarts) wat

je gaat doen. Het doel hiervan is om je betrokken te houden bij het werkproces en bij de organisatie. Ook helpt het aangepaste werk om je eigen werk sneller te kunnen hervatten. Als je (gedeeltelijk) aangepast werkt, verwerken we dit als zodanig in het verzuimsysteem.

Re-integratie in een andere functie

Als re-integratie in de huidige functie niet mogelijk is, dan kijken we of je kunt re-integreren in een andere functie binnen Technische Unie, eventueel met scholing (eerste spoor re-integratie). Lukt dit niet, dan kijken we naar re-integratie in een functie buiten de organisatie (tweede spoor re-integratie).

Wanneer de re-integratie vastloopt

Wij zijn samen verantwoordelijk voor jouw re-integratie. Als daarbij een verschil van mening ontstaat over de aanpak of de passende werkzaamheden, dan kun je bij het UWV een deskundigenoordeel aanvragen. Houd er rekening mee dat deze aanvraag kosten met zich meebrengt. Deze kosten zijn voor eigen rekening.

(Gedeeltelijke) werkhervatting melden

Zodra je (gedeeltelijk) kunt re-integreren, maak je hierover afspraken met je leidinggevende en ga je (gedeeltelijk) aan het werk. Als je parttime werkt, meld je dit ook op een dag dat je normaal gesproken niet aan het werk bent. Heb je langer dan een maand verzuimd, dan heb je voordat je weer aan het werk gaat een gesprek met je leidinggevende. Van dit gesprek wordt een kort verslag gemaakt, waarvan je een exemplaar krijgt.

Te snel weer aan het werk

Als je na overleg met je leidinggevende en eventueel advies van de bedrijfsarts van Arbo Unie weer (gedeeltelijk) aan het werk gaat, maar dit in de praktijk toch te snel blijkt, dan bespreek je dit met je leidinggevende. Samen met je leidinggevende kun je kijken naar een oplossing. Indien nodig kan je leidinggevende de situatie voorleggen aan de bedrijfsarts om hierover advies te krijgen. Je overlegt samen met jouw leidinggevende over de volgende stap.

6

Vangnetsituatie en UWV

Ga je met zwangerschapsverlof of heb je een andere indicatie die valt onder een vangnetsituatie zoals orgaandonatie of no-risk polis en je doet een verzuimmelding dan informeert Technische Unie het UWV. Je leidinggevende geeft bij jouw verzuimmelding via het Verzuimportaal aan dat sprake is van een betreffende vangnetcategorie zoals zwangerschap.

5. Werkwijze verzuimbegeleiding

Re-integratiedossier

Zodra je verzuimt, zijn we volgens de Wet Verbetering Poortwachter verplicht een re-integratieverslag aan te maken. Dit doen wij binnen Technische Unie in het Verzuimportaal. In dit dossier komen alle afspraken en documenten die met je verzuim te maken hebben. Jouw medische gegevens krijgen wij niet te zien: deze blijven bij Arbo Unie. Het re-integratiedossier is de basis voor het re-integratieverslag. Het re-integratieverslag is de basis voor het aanvragen van een WIA-uitkering wanneer je bijna 2 jaar ziek bent.

Dag 1: Verzuimmelding

Kun je niet (volledig) werken als gevolg van een klacht of ziekte, dan geef je dit persoonlijk telefonisch door aan je leidinggevende voordat je werkdag begint. Tijdens dit telefoongesprek bespreken jullie welke mogelijkheden je hebt om vervangende werkzaamheden te verrichten. Zijn die er niet, dan geef je aan hoe lang je verwacht niet (volledig) te kunnen werken, op welk adres en telefoonnummer je bereikbaar bent en welke werkzaamheden je overdraagt. Je bent tijdens je verzuim **altijd** bereikbaar voor je leidinggevende en houdt contact over het verloop van je verzuim.

Week 1: 1e contact, uiterlijk 3e verzuimdag

Na uiterlijk drie dagen verzuim nemen jij en je leidinggevende telefonisch contact op om te bespreken hoe het met je gaat. Ook maken jullie een vervolgspraak. De leidinggevende maakt van jullie gesprek uiterlijk op de derde verzuimdag een verslag in het Verzuimportaal. Vervolgens hebben jij en je werkgever wekelijks, tenzij anders afgesproken, contact met elkaar over jouw verzuim en de re-integratie.

Wanneer dat helpend is voor een vlotte en verantwoorde terugkeer, kunnen jij en je leidinggevende in overleg besluiten om op een eerder moment een afspraak te maken bij de bedrijfsarts.

Ben je langer dan 4 weken ziek, dan ziet het UWV dit als langdurig verzuim. Hieronder laten we je in vogelvlucht zien wat je na die vier weken kunt verwachten.

Stappenplan Wet Verbetering Poortwachter



7

Week 6: Probleemanalyse

Ben je bijna 6 weken ziek, dan heb je inmiddels één of meerdere gesprekken gevoerd met je leidinggevende en de Arbo Unie. Met dit formulier brengt de Arbo Unie jouw situatie in kaart: welke beperkingen heb je en wat betekent dit voor jouw mogelijkheden om te werken? Daarnaast geeft de Arbo Unie in de Probleemanalyse een advies aan jou en je leidinggevende over wat er nodig is voor de re-integratie. Jij en je leidinggevende krijgen de Probleemanalyse uiterlijk in de zesde week nadat je je ziek hebt gemeld.

Week 8: Plan van aanpak

Je maakt samen met je leidinggevende een plan van aanpak over hoe het werk weer wordt hervat. Hierin staan alle activiteiten, doelstellingen en termijnen om zo snel mogelijk weer aan het werk te gaan. De Arbo Unie adviseert hierin indien nodig. Het door jou en je leidinggevende getekende Plan van Aanpak wordt toegevoegd aan je re-integratiedossier in het Verzuimportaal.

Evaluatie en eventuele bijstelling plan van aanpak

Jij en je leidinggevende bewaken samen het opgestarte re-integratieproces. De voortgang hiervan wordt periodiek vastgelegd in het formulier (Eerstejaars)evaluatie en door zowel jou als je leidinggevende ondertekent. Als het proces niet naar verwachting verloopt, kan de leidinggevende dit voorleggen aan de Arbo Unie. De Arbo Unie kan adviseren om het plan van aanpak bij te stellen.

Week 42: De 42e weekmelding

Op uiterlijk de eerste werkdag van de 42e verzuimweek meldt Technische Unie jou langdurig verzuim bij het UWV.

Week 52: Eerstejaarsevaluatie

Ben je één jaar ziek, dan bespreek je met je leidinggevende hoe het afgelopen jaar is gegaan en of je nog op de goede weg bent om weer aan het werk te komen. Gezamenlijk vullen jullie

het Eerstejaarsevaluatieformulier in en ondertekenen dit. Blijkt uit die evaluatie dat het Plan van Aanpak nog steeds voldoet, dan ga je in het tweede ziektejaar verder op de ingeslagen weg. Blijkt uit de evaluatie dat jij en je leidinggevende andere afspraken willen vastleggen in het plan van aanpak voor het tweede ziektejaar, geef dat dan aan in dit formulier. Daarnaast stel je dan samen ook meteen het plan van aanpak bij met de veranderde afspraken.

Week 88-93: Aanvraag WIA

Vanaf het moment van je verzuimmelding tot aan nu is het re-integratiedossier in het Verzuimportal vastgelegd. Onderdeel hiervan zijn de benodigde documenten voor het re-integratieverslag. Dit verslag heb je nodig als je bij het UWV een digitale aanvraag voor een WIA-uitkering gaat doen. Inloggen bij het UWV doe je met je eigen DigiD. Je aanvraag voor een WIA-uitkering bij het UWV moet uiterlijk 21 maanden na de verzuimmelding bij het UWV binnen zijn.

Het re-integratieverslag bestaat uit:

- Probleemanalyse (en eventuele bijstelling)
- Plan van aanpak (en eventuele bijstelling)
- (Eerstejaars)evaluatie
- Actueel oordeel bedrijfsarts of arbodienst
- Eindevaluatie (deze vul je samen met je leidinggevende in)
- Medische informatie: deze ontvang je van de Arbo Unie omdat Technische Unie deze gegevens niet mag inzien.

Week 93-104: Oordeel van het UWV en WIA

Het UWV beoordeelt de re-integratie en stelt de mate van arbeidsongeschiktheid vast. Aan de hand van het re-integratieverslag zal het UWV beoordelen (aan het eind van het tweede verzuimjaar ofwel na 104 verzuimweken) of jij en Technische Unie er echt alles aan hebben gedaan om jou weer aan het werk te helpen. Als het UWV vindt dat we niet genoeg aan de re-integratie hebben gedaan, kunnen zij een sanctie opleggen, bijvoorbeeld dat Technische Unie langer 70% loon door moet betalen.

8

Als we alles aan de re-integratie hebben gedaan en niet langer loon hoeven door te betalen, krijg je een WIA-uitkering toegekend als je minimaal 35% arbeidsongeschikt bent.

6. Arbeidsvoorwaarden tijdens ziekte

Als je verzuimt, heeft dit gevolgen voor sommige arbeidsvoorwaarden. Hieronder lees je welke dat zijn.

Wat gebeurt er met mijn reis- en onkostenvergoedingen?

Bij verzuim of langdurig verlof (zoals zwangerschaps- en bevallingsverlof) ontvang je, indien op jou van toepassing, de volledige reiskosten- en (onkosten)vergoedingen over de maand waarin het verzuim of je verlof is ingegaan en de maand erna.

Daarna krijg je geen vergoeding meer. Je krijgt weer reis- en onkostenvergoeding met ingang van de kalendermaand die volgt op de maand waarin je (gedeeltelijk) weer bent gaan werken.

Welke vergoedingen zijn op bovenstaande van toepassing?

- Onkostenvergoeding
- Thuiswerkvergoeding
- Beschikbaarheidsvergoeding SOS
- Noodkoffervergoeding
- Telefoon-, Internetvergoeding
- Compensatie reizen
- Autokostenvergoeding

Wat gebeurt er met mijn vakantiedagen?

Als je verzuimt, dan bouw je gewoon vakantiedagen op. Het opnemen van vakantiedagen tijdens verzuim overleg je eerst met je leidinggevende en eventueel met de bedrijfsarts. Een vakantie mag namelijk geen belemmering zijn voor je re-integratieactiviteiten en mag je herstel niet vertragen. Tijdens verlof heb je geen re-integratieverplichtingen.

In uitzonderlijke gevallen kan het zo zijn dat je tijdens verzuim niet in staat bent daadwerkelijk vakantie op te nemen. Bijvoorbeeld als de bedrijfsarts oordeelt dat je niet in staat bent te re-integreren. Als je in die omstandigheid niet in staat bent om op vakantie te gaan, dan hoef je natuurlijk ook geen vakantiedagen op te nemen.

Let op! Je hebt wél toestemming nodig van je leidinggevende.

Word je ziek tijdens je vakantie, dan krijg je de vakantiedagen terug als je dit meldt tijdens de vakantie. Ben je ziek op een atv-dag, dan vervalt de atv-dag.

Wat moet ik doen met mijn leaseauto en mobiele apparaten?

Als je langer dan drie maanden 100% verzuimt, lever je je leaseauto en/of mobile device(s) in. Je leidinggevende overlegt met de afdeling HR (en bij een leaseauto ook met de wagenparkbeheerder) wanneer en hoe je dit doet.

Hoe zit het met mijn salaris tijdens mijn verzuim?

- De eerste twaalf maanden van je verzuim krijg je conform de cao je salaris volledig doorbetaald.
- In de 13de tot 24ste maand krijg je je salaris doorbetaald op basis van maximaal 70% van je maandloon. Als je je werk in die periode hebt hervat, worden de uren waarvoor je het werk hervat hebt 100% uitbetaald (mits sprake is van een volledige loonwaarde).
- Na 24 maanden kom je via het UWV mogelijk in aanmerking voor een WIA uitkering. Bij een duurzame arbeidsongeschiktheid (volledig dan wel zonder passende inzetbaarheid) gaan wij over tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Dit kan op basis van wederzijds goedvinden via een vaststellingsovereenkomst of het aanvragen van een ontslagvergunning. Na de uitdiensttreding neemt het UWV de betaling van de uitkering over.

9

9. Coaching en mediation bij conflicten

Als je dreigt te verzuimen vanwege een conflict op de werkvloer, dan bespreek je dit eerst met je leidinggevende (of de naast hogere leidinggevende). Er vindt een gesprek plaats om de situatie op te lossen en verzuim te voorkomen. Eventueel is de HR Adviseur bij dit gesprek aanwezig.

De leidinggevende, de naast hogere leidinggevende en de HR Adviseur kunnen kiezen voor conflictbegeleiding door een coach of voor mediation. Niet meewerken aan het oplossen van het conflict, kan leiden tot (tijdelijk) inhouden van je loon en (versneld) afscheid nemen van elkaar.

10. Ziek uit dienst

Wat doe ik als ik ziek uit dienst ga?

Als je ziek uit dienst gaat en je hebt op dat moment geen andere baan en ook geen WW-uitkering, dan gelden de volgende regels:

- UWV neemt de verzuimbegeleiding geheel over van Technische Unie en Arbo Unie.
- je informeert Technische Unie of het UWV over je ziekte. Dit doe je volgens [de regels uit de Ziektewet of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen](#) (Wet WIA). Als je

geen medische gegevens aan Technische Unie wilt verstrekken, dan ben je verplicht deze door te geven aan de bedrijfsarts of arts-gemachtigde. Klik hier voor [meer informatie](#) over het ziekmelden in die situatie.

- je werkt mee aan een re-integratietraject of een proefplaatsing die Technische Unie je aanbiedt.
- je vraagt een IVA-uitkering (een vervroegde WIA-uitkering) aan zodra de bedrijfsarts denkt dat dit mogelijk is.

De verzuimregels uit het verzuimbeleid en de verzuimprocedure gelden zolang je arbeidsongeschikt bent en je een Ziektewetuitkering krijgt. Zodra je volledig hersteld bent gemeld, hoeft je niet meer aan deze regels te voldoen. Als je binnen vier weken na je herstelmelding opnieuw arbeidsongeschikt raakt, gaan deze verzuimbeleid en -procedure regels weer in.

Wat doe ik als ik ziek word en al uit dienst ben?

Als je binnen vier weken nadat je uit dienst bent, ziek wordt en je hebt op dat moment geen andere baan en ook geen WW-uitkering, dan meld je je ziek bij je voormalig leidinggevende als ook via [UWV Telefoon Werknemers](#). Je volgt hierbij de procedure van het ziekmelden. Je leidinggevende neemt contact op met de HR-adviseur en kijkt hoe je begeleiding tijdens het verzuim eruitziet.

De verzuimregels uit het verzuimbeleid en de verzuimprocedure gelden zolang je arbeidsongeschikt bent en je een Ziektewetuitkering krijgt. Zodra je volledig hersteld bent gemeld, hoeft je niet meer aan deze regels te voldoen. Als je binnen vier weken na je herstelmelding opnieuw arbeidsongeschikt raakt, gaan deze verzuimbeleid en -procedure regels weer in.