

Aangepast Verzuimbegeleidingsprotocol VitaMee

i.v.m. outbreak Covid-19

Versie 1.8

Meest recente datum: 02-10-2020

Inhoudsopgave

1. Uitgangspunten verzuimbegeleiding VitaMee.....	- 2 -
1.1 Privacybescherming.....	- 2 -
2. Afmelden voor werk: wanneer sprake van ziekmelding?	- 4 -
2.1 Medewerker	- 4 -
2.1.1 Milde gezondheidsklachten	- 4 -
2.1.2 Niet werken, maar geen klachten	- 5 -
2.1.3 Re-integratie voortgang zieke medewerkers (niet corona gerelateerd).....	- 6 -



1. Uitgangspunten verzuimbegeleiding VitaMee

- De bedrijfsartsen van VitaMee controleren niet op de validiteit van klachten die leiden tot een ziekmelding. Wij gaan uit van verantwoordelijke werknemers en leidinggevenden. Wij testen niet op coronavirusbesmetting. Bij ernstige, acute klachten adviseren wij meteen de huisarts te bellen. Vanzelfsprekend gaan de bedrijfsartsen steeds en waar mogelijk – zieke of niet-zieke werknemers en hun werkgever – door middel van telefonische consultatie bijstaan met advies. Indien er medische of organisatievragen zijn, mensen onrustig of angstig zijn kunnen onze bedrijfsartsen worden ingezet voor bijstand of advies.
- Tegenover de bedrijfsarts moet de werknemer wel opening van zaken geven. De Wet bescherming persoonsgegevens verbiedt de bedrijfsarts om medische informatie te verstrekken aan de werkgever. De bedrijfsarts mag alleen de informatie geven die nodig is voor het vaststellen van het recht op loondoorbetaling en de plicht voor de re-integratie.
- De bedrijfsarts mag werken met een medisch taakgedelegeerde aan wie hij taken gedelegeerd heeft. Dit is een andere casemanager dan de casemanager die namens de werkgever de verzuimbegeleiding aanstuurt.

Uitgangspunten bezoek aan onze locatie

- Bewaar 1,5 meter afstand tussen u en de bedrijfsarts;
- Bewaar 1,5 meter afstand indien u een andere bezoeker kruist, wij houden er zoveel mogelijk rekening mee dat dit niet gebeurt;
- Handdesinfectie gebruiken bij binnenkomst van het pand;
- Als u het pand betreedt willen wij u vragen om een mondkapje te dragen;

1.1 Privacybescherming

Mag een werkgever vragen naar mogelijke Coronabesmetting en die registreren?

Een werkgever mag werknemers vragen om bij zichzelf na te gaan of ze klachten hebben die op een Coronabesmetting kunnen duiden (keelpijn, luchtweginfectie, hoesten, niezen, loopneus, koortsetc.). Hij mag hiervoor een checklist aanreiken. Ook kan hij de bedrijfsarts of VitaMee vragen om contact op te nemen met de werknemer, zodat zij kunnen adviseren. Verder heeft de werkgever het recht om werknemers te vragen zich te melden als ze klachten hebben die op een Coronabesmetting kunnen duiden. Zo kan de werkgever passende maatregelen nemen, zoals:

- de werknemer opdragen om thuis te blijven (en voor zover mogelijk thuis te werken);
- nagaan of er besmettingsgevaar is voor collega's.

Gezien het aantal besmettingen weer oploopt en de wachttijden bij de GGD voor een test oplopen, kunt u als werkgever ervoor kiezen om een medewerker die **milde klachten** heeft en deze in afwachting is van een corona test, afgeschermd zijn werkzaamheden te laten doen. Onderstaande maatregelen kunt u als werkgever in acht nemen om uw bedrijf in deze tijd draaiende te houden. Een belangrijke kanttekening is wel, dat dit voor u als werkgever ook goed moet voelen.



De volgende maatregelen dienen in acht te worden genomen als u een medewerker met lichte klachten op de werkvloer werkzaamheden wilt laten verrichten:

- Medewerker werkt op een plek geïsoleerd van andere collega's en eet apart van de collega's (niet in de kantine). Medewerker werkt solistisch. Indien een medewerker op de werkvloer werkt, draagt hij een mondkapje en wordt de afstand gewaarborgd, hij verricht solistische werkzaamheden, waarbij er afstand gewaarborgd wordt van de collega's om eventuele verdere besmettingen te voorkomen.
- Daarnaast worden alle hygiëne maatregelen in acht genomen.
- Een medewerker met milde klachten beweegt zich gedurende de werkdag niet vrij over de werkvloer. Alleen bij aanvang en vertrek van de werkplek.

Indien bovenstaande maatregelen niet gewaarborgd kunnen worden dient een medewerker thuis te blijven om eventuele besmettingen op de werkvloer te voorkomen. En met de verplichting in de Arbowetgeving om zo veel mogelijk te voorkomen dat werknemers gezondheidsschade kunnen oplopen door hun werk.

Heeft een werknemer zich ziekgemeld, dan mag (en moet) de werkgever de ziekmelding (zonder nadere gezondheidsgegevens) registreren en de werknemer voor zover relevant ziekmelden bij de bedrijfsarts of VitaMee. Ook mag hij een bedrijfsarts vragen om te adviseren of de werknemer inderdaad ziek is en welke mogelijkheden en beperkingen dit oplevert om te werken. De werkgever mag zo'n advies niet op voorhand, als er van ziekmeldingen geen sprake is, voor al zijn personeel vragen.

Registeren van ziekmelding in Verzuimsignaal

Heeft een medewerker zich ziek gemeld met COVID-19 klachten, dan kunnen wij ons voorstellen dat je wat extra gegevens tijdelijk wilt vastleggen die je niet kwijt kunt in je verzuimdossier. Je wil hiervoor geen verzuimdossier aanleggen binnen VerzuimSignaal omdat dit je verzuimcijfers negatief beïnvloed. Dit kun je binnen VerzuimSignaal doen, door te kiezen voor: 'quarantaine-protocol'. Deze dossiers tellen niet mee in je verzuimcijfers, maar maken wel inzichtelijk wat dit "verzuim" doet voor je onderneming. Middels de zoekfunctie heb je dan de mogelijkheid om alleen het betreffende protocol te tonen in de overzichten.

Je kunt dit protocol activeren in VerzuimSignaal onder het tabblad werknemers en dan kiezen voor overige protocollen. Je selecteert vervolgens de medewerker die je wilt 'melden' door op de naam te klikken, selecteer vervolgens het Quarantaine-protocol en sla deze op.

Volgens de Autoriteit Persoonsgegevens mag de werkgever werknemers niet zelf controleren op mogelijke Coronabesmetting. Ook mag hij geen gezondheidsgegevens vastleggen: dit is en blijft voorbehouden aan de bedrijfsarts en VitaMee. Volgens de AP betekent dit onder meer dat de werkgever bijvoorbeeld niet mag bijhouden waar de werknemer op vakantie is geweest. En dat hij niet zelf de temperatuur van werknemers mag vastleggen.

Werkgever kan een werknemer wel vragen of hij/zij nog rekening moet houden met extra maatregelen of acties naar aanleiding van de ziekmelding: aanpassing werkzaamheden of zorg collega's.

Als het gaat om een mogelijke ziekmelding met betrekking tot Covid-19 dan heeft de EPBD (European Data Protection Board) een afwijkend standpunt naar buiten gebracht ten opzichte van de AP. De EPBD is een orgaan waarin alle nationale privacy toezichthouders uit de Europese Unie samenwerken bij hun toezicht op de Algemene vordering gegevensbescherming (AVG).



Volgens EDPB is het wel mogelijk werknemers met corona te registreren

De EDPB, zeg maar de Europese Autoriteit Persoonsgegevens, heeft eerder deze week een persbericht uitgestuurd waarin wordt aangegeven dat werkgevers, zonder toestemming van de werknemer, persoonsgegevens mogen verwerken in verband met het coronavirus. De grondslag is dan artikel 9 lid 2 sub i AVG (volksgezondheid). Daarnaast hebben werkgevers ook een belang vanwege hun verantwoordelijkheid voor een veilige werkplek en gezonde werkomgeving en met het oog op bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden etc. Uiteraard moet de beveiliging op orde zijn en mogen alleen die gegevens verwerkt worden die ook noodzakelijk zijn voor het betreffende doel. Dit biedt dus de mogelijkheid om medewerkers die hun werk nog wel zouden kunnen doen maar symptomen van corona hebben of vanwege andere omstandigheden niet kunnen werken, te registreren. Hiermee wordt het standpunt van de Autoriteit Persoonsgegevens overruled. (bron: WVO Advocaten).

2. Afmelden voor werk: wanneer sprake van ziekmelding?

2.1 Medewerker

- De medewerker meldt zich persoonlijk bij de direct leidinggevende voor aanvang van de werkzaamheden. Meldingen per email, sms, whatsapp of voicemail of via een collega niet accepteren: persoonlijk contact is van belang in de huidige situatie.

2.1.1 Milde gezondheidsklachten

- Medewerker heeft last van milde gezondheidsklachten die kunnen duiden op infectie met het nieuwe Coronavirus en moet derhalve thuisblijven. Milde gezondheidsklachten zijn: niezen, keelpijn, loopneus, licht hoesten, verhoging tot 38 graden. De medewerker blijft thuis en laat zich testen op Covid-19.
- Medewerker kan vanaf heden zelf actie ondernemen voor het testen op COVID-19, door contact te zoeken met de GGD in de regio.
- Voor zorgpersoneel (van administratieve functie tot aan daadwerkelijke verzorger/ behandelaar) gelden er andere richtlijnen vanuit het RIVM, nl. Blijf pas thuis als je klachten hebt **en koorts**. Overleggen zo nodig met elkaar als er twijfels zijn.

2.1.2. Medewerker of persoon in het huishouden met koorts

- Heeft uw medewerker koorts (> 38 graden Celcius) of heeft 1 of meerdere personen in het huishouden ernstige klachten zoals koorts en/of benauwdheid, dan moet het hele huishouden thuisblijven. Dit geldt dus ook voor huisgenoten die zelf geen klachten hebben. Het hele gezin moet in quarantaine blijven totdat iedereen 24 uur klachten vrij is.

Hoe registreert u welke melding?

- Kan de medewerker nog wel thuis werken, dan wordt een medewerker niet ziek gemeld en verricht hij thuis werkzaamheden.
- Heeft een werknemer klachten, dan meld je een medewerker ziek.
- Indien een werknemer niet ziek is, maar wel in quarantaine moet door overmacht dan geldt als uitgangspunt dat het loon in beginsel moet worden doorbetaald. Dit kunt u ondervangen door calamiteiten verlof.



- We adviseren om actief contact te houden met de medewerker tijdens de ziekmelding, om zo de voortgang te monitoren.

Actie VitaMee:

- In afstemming met werkgever kan onze taakgedelegeerde casemanager na uiterlijk 1 week van de ziekmelding een gedeelte van het contact onderhouden met de medewerker om voortgang ziekte te monitoren.
 - Wanneer werknemer meer dan 24 uur klachtenvrij is, kan de werknemer zijn eigen werk – op de eigen werkplek- hervatten.
- Rol VitaMee: door middel van telefonische consultatie bijstaan met aandacht en advies. Indien mensen onrustig of angstig zijn kunnen onze bedrijfsartsen worden ingezet voor bijstand of advies.
- Ondersteunen en ontzorgen van de administratieve processen rondom ziekmeldingen.

Verergeren de klachten dan adviseren wij om telefonisch contact op te nemen met de huisarts.

2.1.3 Niet werken, maar geen klachten

- Medewerkers die tot een kwetsbare groep horen (met of zonder klachten) adviseren wij thuis te blijven en contact met niet-huisgenoten te vermijden. Als er twijfels zijn over het wel of niet behoren tot een hoog-risicogroep dan kan de medewerker één van onze bedrijfsartsen telefonisch consulteren, de bedrijfsarts is degene die bepaald of iemand wel of niet in een risicogroep valt.
- Medewerkers die een erg zieke huisgenoot verzorgen - en zelf geen 'corona-klachten' hebben en zelf niet tot een hoog-risicogroep horen - kunnen mogelijk aanspraak maken op zorg- of calamiteitenverlof.
- Medewerkers met een huisgenoot die tot een hoog-risicogroep horen - en zelf geen 'corona-klachten' hebben en zelf niet tot een hoog-risicogroep horen - kunnen mogelijk aanspraak maken op zorg- of calamiteitenverlof.

Actie werkgever:

- ➔ Maak een uitgebreid en nauwkeurig overzicht waarin u bijhoudt welke medewerker niet werkt en met welke reden.
 - **Medewerker valt in een kwetsbare groep**
 - Bij twijfel direct inplannen bij de bedrijfsarts om het te toetsen en vast te laten leggen;
 - Zegt de bedrijfsarts: kwetsbare groep niet werken;
 - Zegt de bedrijfsarts: kwetsbare groep werken, mits werkgever om andere reden daarvan af wenst te wijken. Personeel in zorg of vitale beroepen worden aangespoord om te blijven werken;
 - Als er mogelijkheden zijn om vanuit huis te werken dan dit ook vastleggen.
 - **Medewerker met partner in een kwetsbare groep**

Als er een medewerker is die aangeeft dat de partner ziek is en ze hierdoor niet wil werken:

 - Opname zorgverlof voorstellen tot 2 weken na melding;
 - Bij weigering zorgverlof: langs bedrijfsarts om arbeids(on)geschiktheid vast te stellen;
 - Bij verlenging langer dan twee weken: afstemming met bedrijfsarts (zorgverlof is namelijk 2 weken).



2.1.4 Re-integratie voortgang zieke medewerkers (niet corona gerelateerd)

Het kan lastig zijn om de alle acties in het kader van de re-integratieverplichtingen op dit moment uit te voeren. Vooralsnog is onduidelijk welke gevolgen dit wel of niet zou hebben.

Actie werkgever:

Wij adviseren om de re-integratie in ieder geval uit te blijven voeren en de interventies die op afstand kunnen worden ingezet wel doorgang te laten hebben. Dit vooral om ook de huidige zieke medewerkers te blijven betrekken in op de arbeidsmarkt en aangesloten te houden.

Actie VitaMee:

- Daar waar noodzakelijk of wenselijk het casemanagement als verlengstuk van de werkgever over te nemen en zorg te dragen voor de administratieve processen en monitoring richting medewerker

Wat te doen met werkplekken van (mogelijk) besmette werknemers?

Beslissend is of er werkelijk sprake is van de bij COVID-19 bekende klachten én of die zich op het werk hebben voorgedaan. Zolang deze klachten niet aanwezig zijn, vormt noch de werknemer zelf noch zijn werkplek een bron van besmettingsgevaar.

Is er wél sprake van klachten, dan is het zaak dat de werknemer vanuit huis werkt of dat er extra maatregelen worden getroffen zoals eerder benoemd. Zolang de eerste klachten (keelpijn, luchtweginfectie, hoesten, niezen, loopneus, koorts) zich niet op de werkplek hebben voorgedaan, mag je deze beschouwen als vrij van besmettingsrisico's. Ervaart de werknemer de klachten voor het eerst tijdens het werk, dan moeten er direct maatregelen genomen worden.*

Hoewel het risico van besmetting via de werkplek en werkmaterialen voor zover nu bekend gering is, kun je adviseren deze voor alle zekerheid te laten reinigen. In de meeste gevallen volstaan normale reinigingsmiddelen. De WHO heeft nadere aanwijzingen gegeven voor geschikte reinigingsmethoden en -middelen in een klinische setting (bijvoorbeeld ziekenhuizen).

Als de werknemer zich hiertoe in staat acht, kan hij met de genomen maatregelen op de werkvloer of thuis verder werken. Zodra hij 24 uur volledig klachtenvrij is, kan hij zijn werkzaamheden weer op de normale manier hervatten. Is er om wat voor reden dan ook tóch sprake van een onbeschermd contact met een (mogelijk) besmette collega? Dan is het verstandig om de werknemer die mogelijk besmet is geraakt gedurende 14 dagen extra goed de gezondheid inde gaten te laten houden. Zodra er sprake is van klachten, gelden voor hem de richtlijnen zoals hierboven beschreven.

Bij een bevestigde patiënt met COVID-19 voert de GGD bron- en contactonderzoek uit. De GGD initieert het contactonderzoek zo spoedig mogelijk, in ieder geval binnen 24 uur nadat een melding van een patiënt met (laboratorium)bevestigde COVID-19 is ontvangen. De GGD informeert overige nauwe contacten mondeling en schriftelijk met advies.

*) voor personeel in de zorg geldt dat het hebben van koorts vereist is voor een ziekmelding; echter m.i. kan in bepaalde situaties zoals een gesloten covid-19 vrije verpleeginstelling, het zeker aan te raden zijn om als beslisregel te hanteren dat bij luchtwegklachten de verpleegafdeling niet wordt betreden.



Corona en vakantie

Nu het er op lijkt dat we toch op vakantie kunnen naar een aantal landen (zie voor meer informatie: <https://www.nederlandwereldwijd.nl>), willen we hier ook even wat algemene punten weergeven:

- Het kiezen van een locatie voor je vakantie is een eigen keuze en dit geeft dus ook verantwoordelijkheden: “wijs op reis”.
- Eigenlijk gelden bij terugkeer dezelfde regels als hierboven. Bij een verplichte quarantaine door verblijf in een Code Oranje-land is dat in beginsel geen “ziekte”, dus is het voor verantwoordelijkheid van een medewerker en geldt er geen loondoorbetalingsverplichting. In dit geval kan het verzoek aan de medewerker worden gedaan om vakantiedagen op te nemen of de periode voor eigen rekening te nemen.