

# › MIJN GEZONDHEID

# Mijn Gezondheid

---

## Wat vind je in dit hoofdstuk?

In dit hoofdstuk behandelen we je rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, zoals voorschriften voor jou en je leidinggevende en het salaris dat wordt betaald tijdens arbeidsongeschiktheid, alsmede de bepalingen over pensioenopbouw. Verder vind je uitleg over het 'eigen regie model' dat binnen TNO van toepassing is.

We geven aan wat de procedure is voor het melden van een ongeval en hoe je kunt deelnemen aan de bedrijfshulpverleningsorganisatie. Tenslotte vind je een uitleg over aanschaf van werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen, beeldscherm- en veiligheidsbrillen.

## Index

- **Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval**
- **Melding ongevallen, bijna ongevallen, incidenten en onveilige situaties**
- **Deelnemen aan de bedrijfshulpverleningsorganisatie (BHV)**
- **Werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen**

# Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval

versie 1.4 / 1 november 2018

## Wat is het?

Deze paragraaf bevat een nadere uitwerking van het ziekteverzuim- en re-integratiebeleid binnen TNO en is er op gericht ziekteverzuim te voorkomen en jou als medewerker na arbeidsongeschiktheid weer zo snel mogelijk te laten re-integreren, al dan niet binnen TNO.

Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van jou en je leidinggevende. Je leidinggevende heeft op basis van het 'eigen-regiemodel' (zie aan het eind van deze paragraaf) de regie over het voorkomen en beheersen van jouw ziekteverzuim (jouw verzuimdossier).

Op grond van onder andere de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) en het Burgerlijk Wetboek zijn TNO en jij verplicht zich te houden aan voorschriften die betrekking hebben op de arbeidsongeschiktheid. Deze voorschriften vind je in deze paragraaf.

Perioden waarin je arbeidsongeschikt bent, tellen samen, als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

## Voorschriften medewerker

Je meldt je zo spoedig mogelijk, het liefst vóór 9.00 uur, ziek of hersteld bij je leidinggevende.

- Je houdt je leidinggevende op de hoogte van je verblijfplaats tijdens ziekte.
- Je bent verplicht je te houden aan de voorschriften die TNO of door TNO ingeschakelde deskundigen stellen.
- Je doet wat nodig is om verzuim te voorkomen en te herstellen. Denk aan het tijdig inroepen van medische hulp, het volgen van medische voorschriften, je op verzoek van TNO geneeskundig laten onderzoeken of op verzoek van TNO mee te werken aan maatregelen ter voorkoming van verzuim.
- Je bent verplicht gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts. Als je daartoe niet in staat bent, kan deze je thuis bezoeken.
- Als de klachten werkgerelateerd zijn ben je verplicht dit aan de bedrijfsarts te melden.
- Je bent verplicht mee te werken aan re-integratiemaatregelen die er op gericht zijn je in staat te stellen weer je eigen werk of ander passend werk te verrichten
- Je bent verplicht passend werk<sup>1</sup> te verrichten (zie hoofdstuk Mijn Employability - Mijn Werk, Regelingen en voorzieningen bij organisatieveranderingen/Invulling begrippen).
- Je werkt mee aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter. Deze verplichting geldt niet indien je de AOW-gerechtigde leeftijd (hebt) bereikt.
- Je stuurt de eerstejaarsevaluatie tijdig naar UWV.
- Je vraagt tijdig vóór afloop van het tweede ziektejaar een WIA-uitkering aan bij UWV.
- Als de arbeidsongeschiktheid is ontstaan door verwijtbaar handelen of nalatigheid van een derde (bijvoorbeeld bij een verkeersongeval), ben je verplicht dit te melden aan TNO.
- Je initieert en onderhoudt zoveel mogelijk contact met je leidinggevende.
- Zowel TNO als jij kunnen gedurende het proces een deskundigenoordeel vragen bij het UWV over de vraag of je al dan niet arbeidsgeschikt bent, of bepaalde arbeid passend is en of er voldoende inspanningen tot re-integratie zijn verricht.

---

<sup>1</sup> Onder passende functie wordt verstaan: een functie die voor de krachten en bekwaamheden van de medewerker is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem gevegd kan worden. Een reistijd voor het woon-werkverkeer van maximaal 1,5 uur (enkele reis), gebaseerd op reistijd met het openbaar vervoer, wordt in beginsel als passend beschouwd.

Onder passende functie wordt tevens verstaan, een functie waarvan vaststaat of althans waarvoor de verwachting gerechtvaardigd is dat deze binnen een half jaar na de plaatsing van de medewerker in de functie, voor de medewerker als passend kan worden beschouwd, eventueel met behulp van een door de medewerker te ondernemen ontwikkelactiviteit.

## Voorschriften TNO

Je leidinggevende heeft de regie over het voorkomen en beheersen van jouw ziekteverzuim. Voor een uitleg over deze 'eigen regiefunctie' zie onder [Eigen regie model](#) aan het eind van deze paragraaf.

- De leidinggevende houdt jouw verzuimdossier bij in het digitale programma Re-integratieDirect.
- Als je je niet rechtstreeks bij je leidinggevende ziek hebt gemeld, neemt deze, bij voorkeur op de eerste ziektedag, contact met je op.

Vragen die hij of zij daarbij kan stellen zijn:

- Wat verhindert je om vandaag te komen?
- Wat zijn je beperkingen?
- Heb je er iets aan gedaan?
- Heb je medisch advies ingewonnen?
- Is er een behandeling of medicatie waarom je je eigen functie niet kan uitoefenen?
- Wanneer denk je dat je er weer bent?
- Zijn er dingen die we kunnen doen om je toch naar het werk te kunnen laten komen?
- Zijn er andere dingen die je kunt doen?
- Moet er werk worden overgenomen?
- Zijn er zaken in het werk die meespelen bij het verzuim?

Onderwerpen frequent verzuimgesprek tussen jou en je leidinggevende:

- verzuimpatroon
  - geen discussie over de aard van de klachten
  - gevolgen voor organisatie
  - vragen naar oorzaken, m.n. werkgerelateerde oorzaken
  - samen zoeken naar oplossingen
  - afspraken vastleggen
  - vervolgspraak maken
- Je leidinggevende:
    - neemt regelmatig contact met je op;
    - legt de ziek- en herstelmeldingen vast in Re-integratieDirect;
    - beoordeelt of inschakeling van een bedrijfsarts of een andere deskundige noodzakelijk is;
    - maakt (samen met jou) afspraken over werkhervatting en eventueel te verrichten passend werk;
    - is verplicht tijdig te doen wat nodig is om jou weer je eigen of ander passend werk te laten doen;
    - stelt tijdig, in overleg met jou, een plan van aanpak op dat jullie periodiek evalueren en zo nodig bijstellen met uitzondering indien je de AOW-gerechtigde leeftijd (hebt) bereikt;
    - bewaakt de voortgang van de afspraken in het plan van aanpak;
    - stelt tijdig, in overleg met jou, een re-integratieverslag op en verstrekt je hiervan een afschrift;
    - initieert tijdig de eerstejaarsevaluatie;
    - ondersteunt je zo nodig bij het aanvragen van een WIA-uitkering bij het UWV;
    - voert, als dat nodig blijkt, (frequent) verzuimgesprekken (zie hierboven vragen die je leidinggevende jou kan stellen) met je en neemt naar aanleiding daarvan eventueel acties.
  - Zowel TNO als jij kunnen gedurende het proces een deskundigenoordeel vragen bij het UWV met de vraag of je al dan niet arbeidsgeschikt bent, of werkzaamheden passend zijn en of er voldoende inspanningen tot re-integratie zijn verricht.

## Arbeidsongeschiktheid, vakantie en verblijf in het buitenland

Als je tijdens vakantie of verblijf in het buitenland arbeidsongeschikt wordt, meld je dit zo snel mogelijk aan je leidinggevende.

- De bepalingen van deze paragraaf zijn in dat geval onverkort van toepassing, tenzij in een artikel daarvan uitdrukkelijk is afgeweken.
- Als je tijdens vakantieverlof arbeidsongeschikt wordt, gelden de opgenomen uren of dagen waarop je arbeidsongeschikt bent, niet als vakantieverlof, tenzij je met je leidinggevende iets anders overeenkomt.
- Je kunt tijdens arbeidsongeschiktheid alleen na overleg met je leidinggevende met vakantie gaan. Voor het afschrijven van verlofuren gelden de regels hoofdstuk Mijn Tijd, paragraaf Vakantie en ATV (verlof).

## Betalingen bij arbeidsongeschiktheid

### Salaris gedurende de eerste twee jaar

- Je hebt de eerste twaalf maanden arbeidsongeschiktheid (tot de eerste van de kalendermaand hierop volgend) recht op doorbetaling van 100% van je brutosalaris. Aansluitend op die periode, tot de eerste van de kalendermaand volgende op de 24e maand van arbeidsongeschiktheid, heb je recht op doorbetaling van 70% van je salaris. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid geldt de verlaging van het salaris slechts voor het arbeidsongeschikte gedeelte.
- Na 24 maanden arbeidsongeschiktheid stopt de loondoorbetaling door TNO, tenzij een van de situaties zoals hieronder beschreven van toepassing is.
- Indien je de AOW-gerechtigde leeftijd (hebt) bereikt, heb je gedurende 13 weken recht op doorbetaling van 100% van het voor jou geldende brutosalaris. Voor jou zijn de bovenstaande 2 bullits niet van toepassing. Zie onderaan deze paragraaf voor de van toepassing zijnde overgangsregeling.

### Salaris na afloop van de eerste twee jaar

Als je 24 maanden onafgebroken volledig arbeidsongeschikt bent, vraagt TNO voor jou een ontslagvergunning aan bij het UWV.

Als je in dienst blijft bij TNO en het UWV verstrekt je na 24 maanden onafgebroken arbeidsongeschiktheid geen WIA-uitkering omdat:

- je leidinggevende en jij zijn overeengekomen een verlenging aan te vragen van de wachttijd als bedoeld in artikel 24 WIA; of
- UWV op grond van artikel 25 WIA een tijdvak heeft vastgesteld waarin TNO verplicht is je salaris te betalen

heb je, tijdens de periode van de verlengde wachttijd of het door UWV vastgestelde tijdvak, recht op 70% van je brutosalaris te betalen door TNO. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid geldt dit slechts voor het arbeidsongeschikte gedeelte.

Als het UWV je na 24 maanden arbeidsongeschiktheid voor minder dan 35% arbeidsongeschikt beoordeelt, behoud je de functie die je had vóór de arbeidsongeschiktheid, voor zover TNO de functie in redelijkheid voor jou passend heeft kunnen maken, een en ander ter beoordeling van je leidinggevende. Voor de aanpassing van je salaris geldt de volgende tabel. De percentages worden vastgesteld op basis van arbeidsdeskundige beoordeling.

- 5-15% arbeidsongeschiktheid: salaris wordt verminderd met 10%
- 15-25% arbeidsongeschiktheid: salaris wordt verminderd met 14%
- 25-35% arbeidsongeschiktheid: salaris wordt verminderd met 17%

Als de functie die je had vóór de arbeidsongeschiktheid, ondanks aanpassingen niet als passende arbeid is aan te merken, zal TNO zich samen met jou inspannen een andere, passende functie binnen TNO te vinden.

- TNO zal zich ook inspannen een andere, passende functie binnen TNO voor je te vinden als je na 24 maanden arbeidsongeschiktheid door UWV voor 35% tot 80% arbeidsongeschikt wordt geacht.

- Onder salaris wordt in deze paragraaf verstaan het salaris inclusief functietoeslag, vakantietoeslag en 13<sup>e</sup> maand (zie hoofdstuk Mijn Inkomen)

## WGA-hiaat-uitkeringen

1. TNO dekt voor een deel maandelijks je inkomensverlies als je eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2015 en als je op grond van een beschikking van het UWV:
  - a. recht hebt op een WGA-vervolguitkering (zie HR pagina op intranet [Gezond Werken/Verzuim & re-integratie/Wet WIA](#) ook voor rekenvoorbeelden of
  - b. 80% of meer arbeidsongeschikt bent en recht hebt op een WGA-loongerelateerde of een WGA-loonaanvullingsuitkering.
2. Als er sprake is van situatie 1.a. dan vult TNO jouw inkomen aan op grond van de formule: uitkeringspercentage x (laatstverdiende brutosalaris c.q. maximum uitkeringsloon +/- het minimumloon).

Het uitkeringspercentage is afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage zoals vastgesteld door het UWV en wel als volgt:

Arbeitsongeschiktheid %	Uitkering %
35-45 %	28 %
45-55 %	35 %
55-65 %	42 %
65-80 %	50,75 %
80 + %	70 %

Onder laatstverdiende salaris wordt verstaan je salaris inclusief vakantietoeslag en dertiende maand. Het maximum uitkeringsloon wordt jaarlijks door de overheid vastgesteld.

3. Als er sprake is van situatie 1.b. dan vult TNO jouw inkomen aan op grond van de formule: 5 % van laatstverdiende bruto jaarloon (gemaximeerd op maximum uitkeringsloon). Onder bruto jaarloon wordt verstaan je bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag en 13<sup>e</sup> maand vermenigvuldigd met 12.
4. De uitkeringen door TNO gaan in op de dag dat de WGA-uitkeringen zoals vermeld in 1.a en 1.b ingaan.
5. De uitkering door TNO zoals bedoeld in artikel 2 eindigt op de eerste dag van maand dat:
  - a. je arbeidsongeschiktheidspercentage onder de 35 komt;
  - b. je geen recht meer hebt op een vervolguitkering.
6. De uitkering door TNO zoals bedoeld in artikel 3 eindigt op de eerste dag van de maand dat:
  - a. je arbeidsongeschiktheidspercentage onder de 80 komt;
  - b. je recht hebt op een IVA-uitkering (zie HR pagina op intranet [Gezond Werken/Verzuim & re-integratie/Wet WIA](#)).
7. Betalingen van de uitkeringen worden uitsluitend gedaan nadat je de beschikking van het UWV binnen 3 maanden na dagtekening van de beschikking aan TNO of aan diens uitvoerder hebt overgelegd. Je bent verplicht de wijzigingen in het arbeidsongeschiktheidspercentage of in de toegekende WIA-uitkering terstond door te geven aan TNO of aan diens uitvoerder. De uitkeringen worden maandelijks betaald.
8. TNO heeft de uitvoering van deze uitkeringen uitbesteed aan Aon Hewitt.
9. De uit te keren bedragen worden verminderd met het bedrag dat TNO of diens uitvoerder ingevolge wettelijke voorschriften moet inhouden.
10. TNO behoudt zich het recht voor bij wijzigingen van de WIA de uitkeringen te herzien of in zijn geheel te laten vervallen, zulks na instemming van de Ondernemingsraad.

## Opbouw pensioen tijdens arbeidsongeschiktheid

- Tijdens de eerste 24 maanden van arbeidsongeschiktheid is je pensioenopbouw gebaseerd op het voor jou geldende brutosalaris bij 100% arbeidsgeschiktheid.
- Je pensioenopbouw in de periode na 24 maanden aaneengesloten arbeidsongeschiktheid hangt af of er sprake is van:
  - volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid;

- een WIA-uitkering;
- einde van het dienstverband bij TNO;
- passende arbeid bij TNO.

[Link naar Pensioenfonds TNO.](#)

## Sancties

TNO kan jouw recht op doorbetaling van het salaris of aanvulling op de WIA-uitkering geheel of gedeeltelijk opschorten of stoppen, als:

- jij je niet houdt aan de bepalingen van deze paragraaf, aan wettelijke bepalingen of aan andere voorschriften met betrekking tot ziekte en arbeidsongeschiktheid;
- je arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een gebrek dat je, voorafgaande aan de indiensttreding, hebt verzwegen, onvolledig of onjuist hebt weergegeven terwijl je wist of kon weten dat dit je ongeschikt maakt voor de functie;
- de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van opzet of buitensporigheden van jouw kant, tenzij je daarvan op grond van een psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt.
- je de arbeidsongeschiktheid had kunnen beperken of voorkomen als je de veiligheidsvoorschriften had nageleefd;
- je gedrag of nalatigheid je genezing belemmert;
- je niet meewerkt aan het opstellen, evalueren, bijstellen en uitvoeren van het plan van aanpak;
- je zonder deugdelijke grond passende arbeid weigert;
- je geen of een verlaagde aanspraak op een WIA-uitkering hebt omdat dit aan jezelf te wijten is of in jouw risicosfeer ligt;
- je niet of niet voldoende meewerkt aan je re-integratie;
- je weigert medische gegevens te verstrekken aan de bedrijfsarts die noodzakelijk zijn voor de verzuimbegeleiding en het re-integratietraject.

Het opzegverbod om je dienstverband met TNO te beëindigen gedurende de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid geldt niet als je:

- zonder deugdelijke grond, niet meewerkt aan het opstellen en bijhouden van het plan van aanpak, en/of
- weigert gevolg te geven aan door TNO, of een door TNO aangewezen deskundige, getroffen maatregelen om je in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten, en/of
- een aanbod tot passende arbeid bij TNO of bij een andere werkgever niet aanvaardt en/of
- niet meewerkt aan je re-integratie.

Indien je de AOW-gerechtigde leeftijd (hebt) bereikt geldt een opzegverbod van 13 weken, tenzij de ziekte aantoonbaar niet de reden is voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst. In dat laatste geval is er geen sprake van een opzegverbod. Zie onderaan dit hoofdstuk voor de van toepassing zijnde overgangsregeling.

## Arbeitsongeschiktheid veroorzaakt door een derde

Als je door handelen of nalaten van een derde arbeidsongeschikt raakt, kan TNO de netto loonschade en de re-integratiekosten verhalen op die derde. Je bent verplicht TNO te melden dat je arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een derde. Claims dient TNO in bij de externe partner [BSA Schaderegeling](#). De aanvraag hiervan loopt via het Verzuim & Re-integratieteam van HR Services ([HRServices@tno.nl](mailto:HRServices@tno.nl)).

## Arbeitsongeschiktheid na einde dienstverband

TNO is eigenrisicodragers voor de Ziektewet. Daarmee is TNO verantwoordelijk voor de uitkering aan jou als je na het einde van je dienstverband met TNO recht hebt op een Ziektewetuitkering. TNO blijft daarnaast verantwoordelijk voor jouw re-integratie. De uitvoering hiervan heeft TNO uitbesteed aan Aon Hewitt. Deze organisatie fungeert daarbij als regisseur over het totale re-



integratieproces en voert delen van dit proces namens TNO uit.

Je kunt dan, als je uit dienst bent bij TNO, worden benaderd door Aon en niet door TNO. TNO verzorgt wel de betalingen van de eventuele Ziektewet uitkeringen aan jou.

Het bovenstaande is van toepassing als je:

1. ziek bent op het moment dat je uit dienst gaat bij TNO of
2. binnen 4 weken na het einde van het dienstverband bij TNO ziek wordt en op dat moment niet werkzaam bent bij een andere werkgever of een werkloosheidsuitkering geniet.

Je bent in die gevallen verplicht:

- a. je onmiddellijk ziek te melden bij HR Services ([HRServices@tno.nl](mailto:HRServices@tno.nl));
- b. gehoor te geven aan een oproep van Aon;
- c. aan Aon alle informatie te verstrekken die je op grond van de Ziektewet of de WIA aan TNO als eigenrisicodrager of aan het UWV moet verstrekken;
- d. te allen tijde je medische gegevens aan Aon en/of een arts-gemachtigde te verstrekken;
- e. alle verplichtingen na te komen die volgen uit de Ziektewet en de WIA;
- f. mee te werken aan een namens Aon aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing;
- g. een (vervroegde) IVA-uitkering (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten) aan te vragen indien en zodra Aon dit mogelijk acht.

De hierboven genoemde verplichtingen blijven bestaan zolang je arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering of een WIA WGA-uitkering ontvangt. Als je volledig hersteld bent dan eindigen de verplichtingen, tenzij je binnen 4 weken na hersteld melding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.

Als je het in lid 1 of lid 2 van dit artikel bepaalde overtreedt, behoudt TNO zich het recht voor je aansprakelijk te stellen voor eventuele kosten die hieruit voortvloeien voor TNO.

### **Overgangsregeling voor medewerkers met de AOW-gerechtigde leeftijd**

- Er geldt overgangsrecht voor medewerkers die op 1 januari 2016: de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt of deze binnen 6 maanden na deze datum bereiken
- en die ziek zijn op 1 januari 2016
- en voor wie een loondoorbetalingsverplichting geldt van 104 weken.

Voor deze medewerkers blijven de oude regels 6 maanden (dus tot 1 juli 2016) gelden. Daarna geldt een termijn van 13 weken voor zover de termijn van 104 weken niet wordt overschreden.

### **Eigen regie model**

Met betrekking tot jouw ziekteverzuim- en re-integratie is binnen TNO het zogenaamde 'eigen regie model' van toepassing. Het 'eigen regie model' houdt kort gezegd in dat je leidinggevende de regierol heeft met betrekking tot het voorkomen van ziekteverzuim en de re-integratie van jou als je ziek bent. Je bent samen met je leidinggevende verantwoordelijk voor jouw duurzame inzetbaarheid, waaronder een voorspoedig verloop van je ziekteverzuim- en re-integratieproces. Met name de bedrijfsarts en de HR Business Partner adviseren en ondersteunen jou en je leidinggevende daarin.

Hieronder worden de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de belangrijkste spelers in dit model weergegeven.

### **Jij**

Je probeert zoveel mogelijk ziekteverzuim te voorkomen en neemt daartoe eventueel passende maatregelen.

Je meldt je ziek bij je leidinggevende en bespreekt eventueel wat de mogelijkheden zijn om nog wel te werken. Van jou wordt verwacht dat je je coöperatief opstelt. Je bent niet verplicht informatie te geven aan je leidinggevende over de aard van de klachten, wel aan de bedrijfsarts wat deze redelijkerwijs nodig heeft.

Je maakt met je leidinggevende heldere afspraken over het vervolg en het volgende contactmoment.



Je werkt actief aan je herstel en terugkeer, benut mogelijkheden en komt de afspraken na. Je neemt mede het initiatief om contact te houden met je leidinggevende.

Je denkt na over de snelste weg naar werk en bespreekt deze ideeën met je leidinggevende.

Tevens bespreek je het wel of niet inschakelen van de bedrijfsarts met je leidinggevende.

Je bent betrokken bij het formuleren van de vraagstelling naar de deskundige en neemt hierin mede het initiatief.

Je bespreekt de concept probleemanalyse en het plan van aanpak met je leidinggevende. Je bent verantwoordelijk voor realisering van dit plan van aanpak en de continuïteit ervan.

Je initieert mede de 1<sup>e</sup> jaarsevaluatie en vraagt een WIA-uitkering aan.

## **Je leidinggevende**

Je leidinggevende heeft de regierol in het verzuimdossier van jou. Het is belangrijk dat je leidinggevende alle acties en afspraken noteert in het verzuimdossier in Re-integratieDirect. De afspraken zijn te allen tijde SMART.

Je meldt je ziek en hersteld bij je leidinggevende. Je leidinggevende legt de ziek-/herstelmelding vast in Re-integratieDirect. Het eerste contact bij ziekte is dus (in beginsel) tussen jou en je leidinggevende. Alleen als het niet anders kan meldt je je ziek en hersteld bij een ander dan je leidinggevende, zoals een secretaresse of een collega. In dat geval neemt je leidinggevende nog dezelfde dag contact met jou op.

Je leidinggevende stelt tijdens dat contact vragen aan jou om vast te kunnen stellen wat de beperkingen, maar vooral de mogelijkheden zijn. Voorbeelden van vragen vind je in deze paragraaf onder [Voorschriften TNO](#). Dat maakt vanaf het eerste moment een adequate begeleiding en ondersteuning mogelijk. Er wordt geen discussie gevoerd over de medische klachten, maar over de eventuele mogelijkheden van jou om nog werkzaamheden te verrichten en indien van toepassing de snelste weg naar werk.

Je leidinggevende voert indien noodzakelijk ook frequent verzuimgesprekken met jou. Je leidinggevende bepaalt, afhankelijk van jouw individuele situatie, de noodzaak tot het voeren van zo'n gesprek. Wat hij kan bespreken is te vinden in deze paragraaf onder [Onderwerpen frequent verzuimgesprekken](#).

Je leidinggevende maakt met jou afspraken over passende arbeid, een eventueel begeleidingstraject, het inwinnen van advies van een deskundige en over een verwachte werkhervattingsdatum.

Het werk kan op verschillende manieren worden aangepast door bijvoorbeeld aanpassing van de werktijden, aanpassing van de werkplek en aanpassing van je werkzaamheden.

Je leidinggevende wordt actief ondersteund door de bedrijfsarts, en HR. Je leidinggevende bepaalt (eventueel in overleg met jou) wanneer de bedrijfsarts wordt ingeschakeld of eventuele andere deskundigen en eventuele vervolcontacten.

Je leidinggevende heeft ook een belangrijke rol in preventie van disbalans en (dreigend) verzuim. Hij signaleert gezondheidsbedreigende situaties (onder andere disbalans werk-privé), maakt het bespreekbaar en zet preventieve maatregelen in ([ProFitaal](#) in overleg met de bedrijfsarts).

Essentieel in het gehele proces is dat je leidinggevende op zo kort mogelijke termijn een inschatting kan maken of eventueel langdurig verzuim te verwachten is. Onderkenning hiervan in het beginstadium van het ziekteverzuim en het nemen van adequate acties zijn in het belang van zowel jou als van TNO.

Je leidinggevende initieert overleg met zijn adviseur (o.a. HR Business Partner, bedrijfsarts,) bijvoorbeeld via het Sociaal Medisch Overleg (SMO).

Je leidinggevende stelt in het kader van de WVP een Plan van Aanpak en een 1<sup>e</sup> jaarsevaluatie op. Hij neemt in het kader van diezelfde wet het initiatief tot afstemming met de bedrijfsarts over het opstellen van een Probleemanalyse.

Je leidinggevende evalueert samen met jou het plan van aanpak, stelt eventueel bij en legt dit vast. Je leidinggevende zorgt ervoor dat alles wordt opgenomen in jouw verzuimdossier in Re-integratieDirect.

## **De HR Business Partner**

De HR Business Partner stimuleert de regierol van de leidinggevenden.

De HR Business Partner adviseert en ondersteunt proactief zowel je leidinggevende als jou

gedurende het gehele ziekteverzuim- en re-integratieproces.

Hij ondersteunt jou en je leidinggevende bij het vinden van passende arbeid voor jou.

De HR Business Partner signaleert dreigende overbelasting en gezondheidsbedreigende situaties bij medewerkers, groepen, afdelingen, team enz.

De HR Business Partner verstrekt frequent managementinformatie aan de leidinggevenden.

De HR Business Partner neemt indien gewenst door je leidinggevende of jou, deel aan de gesprekken tussen jou en je leidinggevende, Je leidinggevende is verantwoordelijk voor de vastlegging van de gesprekken en slaat deze op in Re-integratieDirect.

De HR-Business Partner adviseert, in overleg met de arbodienstverlener, de leidinggevenden over zaken als Periodiek Medisch Onderzoek, Risico inventarisaties, e.d.

De HR Business Partner organiseert thema SMO's of workshops voor de leidinggevenden.

Hij adviseert over de inzet van interventies in het kader van [ProFitaal](#) en overige.

### **HRServices, Verzuimteam**

Het Verzuimteam ondersteunt de leidinggevenden bij het gebruik van re-integratiedirect.

Het Verzuimteam verstrekt de medewerkers informatie over arbeidsvoorwaardelijke zaken met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en informatie over WIA-consequenties.

Het Verzuimteam houdt het UWV op de hoogte van langdurig zieke medewerkers.

### **De bedrijfsarts**

De bedrijfsarts heeft een adviesrol, een signalerende rol, stimuleert de regierol van de leidinggevenden en heeft ook een initiërende rol.

De bedrijfsarts ondersteunt de leidinggevende op het gebied van casuïstiek met onder andere het aangeven van mogelijkheden (in plaats van beperkingen) van jou als, het voorstellen voor interventies, het voorstellen van aanpassingen van het werk en het geven van uitleg over wettelijke kaders.

De bedrijfsarts koppelt zijn bevindingen van het spreekuur terug via een advies aan je leidinggevende, aan jou en aan HR. Op indicatie van jou of je leidinggevende geeft hij proactief telefonisch een toelichting aan je leidinggevende.

De bedrijfsarts benoemt creatieve oplossingen zoals faciliteren van thuiswerken, inzetten van collegiale vervoersvoorzieningen, inzetten op een andere afdeling of ander organisatieonderdeel.

Bij langdurig verzuim en kans op blijvende beperkingen adviseert hij inschakeling van een arbeidsdeskundige of inzet van het tweede spoor of loopbaanadvies.

De bedrijfsarts benadert proactief de curatieve sector voor overleg en informatie uitwisseling tijdens de verzuimbegeleiding.

Hij adviseert over de inzet van interventies in het kader van [ProFitaal](#) en overige en monitort deze.

De bedrijfsarts neemt actief deel aan een adequaat SMO.

Hij is snel en gemakkelijk bereikbaar voor de leidinggevenden door middel van e-mail en telefoon.

Bij gecompliceerde problematiek organiseert de bedrijfsarts, op initiatief van je leidinggevende, een drie (of vier-) gesprek tussen jou, je leidinggevende, bedrijfsarts en eventueel de HR Business Partner.

De bedrijfsarts signaleert de leidinggevenden over individuele medewerkers, maar ook over groepen, afdelingen, teams, enz. bijvoorbeeld over dreigende overbelasting, gezondheidsbedreigende situaties en vitaliteit.

De bedrijfsarts initieert overleg over (frequent) verzuimproblematiek aan de hand van de ziekteverzuimcijfers of anderszins.

Hij werkt mee, in overleg met de zorgverzekeraar, aan oplossingen bij wachtlijsten.

De bedrijfsarts helpt de voortgang van het proces in het kader van de WVP te bewaken.

Hij roept jou na 6 weken arbeidsongeschiktheid op voor een bezoek aan het spreekuur ten behoeve van het opstellen van een Probleemanalyse.

De bedrijfsarts houdt zich aan de richtlijnen en werkwijzers van onder andere Nederlandse Vereniging van Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) en STECR.

# Melding ongevallen, bijna ongevallen, incidenten en onveilige situaties

versie 1.2 / 14 augustus 2018

## Wat is het?

De Arbowet verplicht TNO voor goede en juiste arbeidsomstandigheden te zorgen die arbeidsongevallen voorkomen. Als ongevallen leiden tot de dood, blijvend letsel of ziekenhuisopname, moet TNO die melden bij de Inspectie SZW (voorheen Arbeidsinspectie). Alle arbeidsongevallen en incidenten moeten worden geregistreerd via het interne meldingsformulier. Vanzelfsprekend moet TNO als werkgever alert zijn op onveilige situaties die het "voorportaal" zijn van ongevallen en deze voorkomen.

## Melding

Als je betrokken bent bij of getuige van genoemde ongevallen moet je deze direct (in ieder geval binnen 24 uur na het ongeval) [online](#) melden.

## Preventie

Het lokaal verantwoordelijke management onderzoekt de oorzaak of laat dit onderzoeken en treft maatregelen om herhaling te voorkomen. In complexe situaties is het aan te bevelen hierbij de hulp in te roepen van een deskundige. De directeur HR laat de afdeling Operational Excellence & Auditing nagaan of soortgelijke situaties ook elders binnen TNO voorkomen en neemt zo nodig actie.

## Registratie

De melding wordt door de afdeling Operational Excellence & Auditing namens de directeur HR opgenomen in het ongevallenregister.

De directeur HR draagt gegevens uit het register over aan bevoegde instanties die hierom verzoeken.

De afdeling Operational Excellence & Auditing verzorgt jaarlijks de analyse van "Ongevallen, bijna ongevallen, incidenten en onveilige situaties".

De resultaten van deze analyse komen jaarlijks aan de orde in de Stuurgroep Arbo, Veiligheid, (milieu) Vergunningen en Calamiteitenmanagement en vervolgens bespreekt de directeur HR deze met de Raad van Bestuur en de Ondernemingsraad.

# Deelnemen aan de bedrijfshulpverleningsorganisatie (BHV)

versie 3.0 / 1 januari 2018

## Wat is het?

Elke locatie of organisatie-onderdeel van TNO heeft een BHV. Deze wordt ingericht op basis van de arborisico's per onderdeel.

Taken van de BHV zijn het verlenen van eerste hulp bij ongevallen, het bestrijden en beperken van een brand, het beperken van de gevolgen van ongevallen, het alarmeren en evacueren van werknemers en andere aanwezigen en het communiceren met de professionele hulpdiensten. TNO (de MD) stelt BHV-medewerkers aan na advies van het Hoofd-BHV (H-BHV) van de betreffende locatie. Het H-BHV beoordeelt de voorgedragen BHV-er op fysieke en mentale geschiktheid voor de BHV-taken. Alleen zij komen in aanmerking voor een vergoeding (zie verderop).

TNO vergoedt de kosten van oefeningen, uitrustingen en opleidingen.

## Geschiktheidsonderzoek en medische keuring

Als TNO van oordeel is dat de aard van de BHV-taken dit noodzakelijk maken, ben je als BHV-medewerker verplicht mee te werken aan een onderzoek of medische keuring. Voor ademluchtdragers geldt in ieder geval altijd:

1. Tot 40 jaar een periodieke keuring om de 4 jaar
2. Van 40 tot 50 jaar een periodieke keuring om de 2 jaar
3. Vanaf 50 jaar een jaarlijkse keuring
4. Altijd na het doormaken van een ernstige ziekte

## Cursussen

De kosten van de voor BHV verplichte of gewenste cursussen worden door TNO vergoed, mits hiervoor goedkeuring is van de direct leidinggevende en het H-BHV.

## Verzekering

TNO heeft voor de BHV-medewerkers een collectieve ongevallenverzekering afgesloten. Deze verzekering dekt de extra risico's bij het uitoefenen van de BHV-taken.

## Vergoedingen

Je komt als BHV-er in aanmerking voor vergoedingen in de volgende situaties:

- voor het deelnemen aan de BHV per vol kalenderjaar: EUR 545,- bruto; bij deelname aan een gedeelte van een kalenderjaar geldt een vergoeding naar rato. BHV-instructeurs ontvangen het dubbele van deze vergoeding. Als je meer dan een kalenderjaar niet in staat bent te voldoen aan de geschiktheidseisen voor het uitoefenen van de BHV-taken, waaronder ook langdurig verzuim, vervalt de jaarvergoeding.
- voor ieder oefen-, herhalingsles- of inzetuur, al dan niet binnen de normale werktijden: EUR 17,- bruto per uur. Uren die buiten de normale werktijden vallen, tellen als overwerk zoals vastgelegd in Mijn Tijd. Deze vergoeding wordt uitgekeerd na goedkeuring van het H-BHV en de locatiemanager; de uren die je maakt voor het behalen van het certificaat/ diploma worden niet vergoed door middel van deze zogenaamde BHV-urenvergoeding, maar mogen wel geboekt worden op het BHV-nummer.
- na het behalen van een certificaat/diploma voor een BHV-cursus zoals hierboven vermeld: EUR 435,- bruto

- als je tien jaar aaneengesloten deelneemt aan de BHV, ontvang je een eenmalige vergoeding: EUR 305,- bruto. Dat geldt ook voor iedere volgende aaneengesloten vijf jaar: EUR 435,- bruto voor iedere verdere vijf jaar BHV.

TNO herziet de vergoedingen iedere vijf jaar.

Je ontvangt de vergoedingen als BHV-er eenmaal per jaar bij de uitbetaling van het salaris over de maand januari van het jaar erna. Vergoedingen voor de oefen-, les- of inzeturen krijg je uitsluitend uitgekeerd na goedkeuring door je Locatiemanager.

# Werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen

versie 1.0 / 1 juli 2016

## Wat is het?

TNO stelt je beschermende werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking als:

- uit risico-inventarisatie en -evaluatie blijkt dat risico's niet op een andere manier zijn te vermijden;
- je leidinggevende het gebruik van beschermende werkkleding zoals laboratoriumjassen of stofjassen nodig vindt;
- persoonlijke beschermingsmiddelen uit veiligheidsoogpunt verplicht zijn;
- een uniform c.q. beschermende werkkleding voor jouw functie verplicht is.

## Aanschaffing, verstrekking en vervanging

- De preventiemedewerker van je afdeling schaft de hierboven vermelde beschermende werkkleding of beschermingsmiddelen voor je aan. Voor jou zijn hieraan geen kosten verbonden.
- Je leidinggevende bepaalt wanneer vervanging nodig is.
- Voor beeldscherm- en veiligheidsbrillen zie hieronder in deze paragraaf.

## Onderhoud

- Als je werkkleding of beschermingsmiddelen volgens de wet of gebruiksvoorschriften een verplichte controle moeten ondergaan, neem je de resultaten daarvan op in het technisch middelen beheersysteem (TMB).
- De overige controles en onderhoud doe je zelf en leg je vast in een register of logboek;
- Beschermende werkkleding en uniformen kun je op kosten van TNO laten wassen, stomen en strijken.

## Schade en eigendom

- De beschermende werkkleding en beschermingsmiddelen blijven eigendom van TNO. Bij uitdiensttreding of het krijgen van een andere functie lever je ze gereinigd in.
- Je bent aansprakelijk voor beschadiging of verlies dat je had kunnen voorkomen. Bij aantoonbaar verwijtbaar gedrag zijn de kosten voor jouw rekening.

## Niet door TNO aangeschafte werkkleding en beschermingsmiddelen

Je mag alleen zelf gekozen en betaalde beschermende werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen dragen als deze voldoen aan de geldende eisen én na toestemming van je leidinggevende.

## Beeldscherm- en veiligheidsbrillen (op sterkte geslepen)

### Voorwaarden om voor vergoeding in aanmerking te komen

- de beeldscherm- of veiligheidsbril is noodzakelijk voor een goede en veilige uitoefening van je werk;
- je leidinggevende heeft toestemming gegeven voor aanschaf of vervanging, eventueel na advies van de bedrijfsarts;
- je betaalt zelf de factuur van de opticien en declareert de kosten bij je leidinggevende.

## **Vergoeding**

TNO vergoedt:

- maximaal EUR 100 exclusief btw voor de kosten van het montuur;
- de kosten voor standaardglazen. Zelfkleurende, ontspiegelde of multifocaal geslepen glazen vergoedt TNO alleen als ze nadrukkelijk medisch zijn voorgeschreven door een arts.

Dit geldt ook voor noodzakelijke vervanging, minimaal drie jaar na aanschaf.