

7.1 Verzuimwijzer (T)

Inhoudsopgave

- Algemene toelichting
- (Gedeeltelijke)werkhervatting
- Sociaal medisch overleg (SMO)
- Vakantie
- Ziekmelding tijdens vakantie
- Deskundigenoordeel (second opinion)
- Sancties

Algemene toelichting

Goede zorg bij problemen rond het werk, de gezondheid en/of de inzetbaarheid vinden wij belangrijk. Een goede communicatie over en weer tussen de werknemer en de leidinggevende is hiervoor de basis. Hiervoor is een goede werkrelatie en een goede verstandhouding tussen de leidinggevende en de werknemer nodig. Dit wordt bereikt door regelmatig met elkaar in gesprek te zijn over de inzetbaarheid en daarover gezamenlijk de nodige afspraken te maken. En ook alle andere onderwerpen te bespreken die de functie-uitoefening kunnen beïnvloeden. Ook als er helemaal geen sprake van ziekte is. Preventie, re-integratie en nazorg worden hiermee logisch aan elkaar gekoppeld. Dit sluit aan bij de Regeling HRM-gespreksvoering en Beoordeling (Het Gesprek).

De drempel om na een verzuimperiode naar het werk terug te keren wordt niet onnodig verhoogd. Waar nodig neemt de direct leidinggevende als casemanager eenzijdige besluiten, indien een gesprek niet (meer) mogelijk is. Na onderling overleg is het mogelijk een andere casemanager te kiezen. De casemanager zal in maatwerk een interne of externe functionaris zijn.

De volledige regie en het initiatief op de uitvoering van het casemanagement ligt bij de leidinggevende. Dit betekent dat hij aanspreekbaar op het doorlopen van de stappen van de Verzuimwijzer en het resultaat van het casemanagement. Met deze aanpak in de Verzuimwijzer is de direct leidinggevende vanaf het begin af aan beter in regie in het re-integratietraject en stuurt nadrukkelijk op de voortgang daarop. Hierdoor kunnen spoedig stappen worden gezet conform de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).

Wanneer dit nodig is vraagt de casemanager ondersteuning en/of advies van HRM-adviseur, bedrijfsarts, BMW of andere deskundigen uit de providerboog (o.m. arbeidsdeskundige, bedrijfspsycholoog, inzetbaarheidscoach of bedrijfsfysiotherapeut).

De HRM-adviseur houdt bij elke stap uit de Verzuimwijzer vinger aan de pols en ondersteunt actief in zijn / haar rol door te monitoren en te signaleren op te nemen (vervolg)stappen in het re-integratieproces. Overigens zonder de regierol van de leidinggevende over te nemen. De inzetbaarheidscoach heeft tot taak de leidinggevende in zijn rol als casemanager te ondersteunen. De Inzetbaarheidscoach is niet voor de medewerker beschikbaar.

De bovenstaande procesaanpak heeft een demedicaliserend effect op het verzuim, omdat altijd wordt gestart vanuit 'de invalshoek gedrag en houding' en de inzet van de juiste deskundigheid. Een automatische interpretatie vanuit de medische optiek (bedrijfsarts) willen wij voorkomen, door een niet medische situatie na beoordeling aan de bedrijfsarts direct door te laten verwijzen naar andere deskundigen als voornoemd. Uiteraard wordt een medische vraag altijd direct aan de bedrijfsarts voor advies voorgelegd. Uiterlijk in de 3e week vindt een oproep bij bedrijfsarts plaats. Door het aanbieden van meerdere hulplijnen in de vorm van een (eigen) providerboog ligt een traject vanuit de bedrijfsarts of huisarts niet direct voor de hand. Het advies van de bedrijfsarts is nooit bindend. Als de leidinggevende het niet eens is met het advies van de bedrijfsarts, is het raadzaam te overleggen met de bedrijfsarts. Zo nodig kan een deskundigenoordeel bij het UWV of een second opinion bij een andere bedrijfsarts van de arbodienst worden aangevraagd. Het niet opvolgen van adviezen van de bedrijfsarts kan wel consequenties hebben, bijvoorbeeld kan het leiden tot een sanctie van het UWV of de werknemer spreekt de werkgever hierop aan.

Tijdens een verzuimperiode is het eigen werk of tijdelijk aangepast werk het uitgangspunt voor re-integratie dat gelet op eventuele beperkingen wel kan worden uitgevoerd. Indien dit bij langdurige verzuim niet (meer) mogelijk is, wordt spoedig het tweede spoor (ander werk binnen of buiten de organisatie) ingezet. De TalentenCoach kan waar nodig ondersteuning geven t.a.v. loopbaanwensen en begeleiding voor een tweede spoor geven. Deze aanpak bespoedigt om zo snel mogelijk weer aan de slag te gaan.

Preventie en nazorg zijn in de Verzuimwijzer, naast daadwerkelijk begeleiding bij verzuim, twee andere belangrijke pijlers waarmee in eerste instantie zoveel mogelijk wordt voorkomen, dat een werknemer, eenmalig of meermaals, in verzuim beland.

Indien onverhoopt verzuim ontstaat wordt tijdens een verzuimperiode ondersteuning gegeven en daarna nazorg geboden om terugval, herhaling of nieuw verzuim te voorkomen. Ondersteuning bij dit proces kan gericht worden geboden via deskundigen zoals Bedrijfsmaatschappelijk Werk, TalentenCoach en arbeidsdeskundige.

Bij regelmatig terugkerend verzuim vindt een Frequent Verzuimgesprek plaats en wordt waar nodig begeleiding gegeven. Dit kunnen eerder genoemde deskundigen zijn.

Naast een strak gedocumenteerde uitvoering van de WVP met een compleet re-integratiedossier, gaat het ook om het resultaatgericht zoeken van creatieve passende oplossingen en om besluit- vaardigheid. Ook resultaatgericht, proactief en goed voorbereid in het SMO en CT om duurzame resultaten te bereiken vallen hieronder en de registratie van alles in het digitaal re-integratiedossier (als onderdeel van het digitaal personeelsdossier).

Alle afspraken worden in onderlinge overeenstemming door de Personeels- en Salarisadministratie in het individuele digitale personeelsdossier vastgelegd.

Deze andere opzet van de verzuimbegeleiding doet niets af aan het feit dat de werknemer op eigen initiatief de bedrijfsarts van de arbodienst of de BMW-er kan bezoeken, desnoods anoniem. Dit kan ook als geen sprake is van ziekte of arbeidsongeschiktheid.

De gemeente hanteert voor de arbodienstverlening de vangnetregeling. Dit betekent dat de arbodienstverlening wordt ingehuurd en aanvullende diensten (als opstelling RI&E en PMO) apart worden ingekocht of aanbesteed.

Op individuele onderwerpen als gezondheidsklachten, leefstijl of financiële omstandigheden van de werknemer heeft de werkgever geen invloed of zeggenschap. Hierdoor kan echter wel verzuim ontstaan. Er kan hierop alleen hulp worden geboden als de werknemer dergelijke zaken tijdig bij de werkgever bespreekbaar maakt en een hulpvraag heeft.

De verzuimaanpak wordt ondersteund door Arbocatalogie: Fysieke Belasting, Agressie- en Geweld en Veilige Publieke taak, Beeldschermwerk en werken in de e-gemeente en Gezond Organiseren.

In voorkomende gevallen kan de Westlandse School worden ingeschakeld voor kennisdeling, training en scholing.

(Gedeeltelijke)werkhervatting

De (gedeeltelijke of volledige) werkhervatting wordt vóór 09.00 uur of vóór aanvang bij afwijkende roostertijden gemeld bij de Teammanager. De herstelmelding wordt ingevoerd in JoostXL.

Sociaal medisch overleg (SMO)

Het SMO is een tweemaandelijks overleg tussen de bedrijfsarts en/of een gecertificeerde deskundige, de Teammanager, de HRM-adviseur en/of bedrijfsmaatschappelijk werk. In dit overleg kunnen individuele ziektegevallen, maar ook individuele werknemers in het kader van preventie en andere arbo-gerelateerde onderwerpen worden besproken.

Vakantie

Wanneer je op vakantie wilt tijdens ziekte, heb je hiervoor toestemming nodig van je Teammanager. De Teammanager en/of jijzelf kunnen desgewenst contact opnemen met de bedrijfsarts voor de vraag of het vakantieverlof het herstel al dan niet belemmert. De bedrijfsarts adviseert de Teammanager en de werknemer hierover. Je neemt verlof op gelijk aan de situatie als je niet ziek bent.

Ziekmelding tijdens vakantie

Als je ziek wordt tijdens jouw vakantie en aanspraak wil maken op door ziekte niet genoten verlof, dan dien je bij terugkomst een verklaring te overleggen van de (ter plaatse) geraadpleegde arts. Uit de verklaring die in een internationale taal is opgesteld, blijkt wanneer het consult heeft plaatsgevonden, welke diagnose is vastgesteld, welke verschijnselen zijn gevonden en welk advies is gegeven over de periode van verwachte arbeids- ongeschiktheid. De verklaring wordt door de bedrijfsarts beoordeeld op redelijkheid betreffende de verlofclaim, zodat het door ziekte niet genoten verlof alsnog kan worden verleend.

Deskundigenoordeel (second opinion)

Als jij of jouw Teammanager het niet eens bent/is met adviezen of uitspraken van de arbodienst, de bedrijfsarts en/of een gecertificeerde deskundige of andere deskundigen over jouw ziekte of arbeids(on)geschiktheid of met de re-integratieinspanningen van de werkgever, kan een deskundigenoordeel (second opinion) bij het UWV worden aangevraagd. Het deskundigenoordeel is niet bindend. Het doel van het oordeel is dat je met jouw Teammanager samen tot een oplossing komt. Het is dus ook geen formele beslissing waar een bezwaar tegen kan worden gemaakt. De kosten van een deskundigenoordeel komen voor rekening van de werkgever.

Sancties

Houd jij je niet aan de afspraken uit deze Verzuimwijzer, de wetgeving of Cao Gemeenten of werk je niet voldoende mee aan jouw herstel, dan kan dit gevolgen hebben. Als je je niet houdt aan afspraken of in

redelijkheid gegeven opdrachten van je Teammanager zal dit in veel gevallen leiden tot stopzetten van de (door)betaling van het salaris en de eventuele toelagen.