



Verzuimbeleid 2020

| Afeer

IN
HO
UD

	Pag.
Inleiding	4
De visie van Afeer op verzuimbeheersing	6
Wie heeft allemaal een rol in verzuimbegeleiding?	10
Rechten en plichten bij verzuim	18
Tot slot	26

Inleiding



Met het menselijk lichaam kan veel aan de hand zijn. Ziekte of lichamelijk ongemak kan iedereen overkomen. Ziek zijn betekent echter niet altijd dat je niet in staat bent om te werken. Niemand verwacht van een ander dat hij of zij ziek op het werk verschijnt, maar met diverse ongemakken of aandoeningen valt prima te leven en te werken. Daar is geen algemene standaard voor te geven, het is heel sterk afhankelijk van de persoonlijke omstandigheden. Werkgever en werknemer kunnen samen bepalen, vaak via een deskundige, wat de beste oplossing is om met ongemak of aandoening toch verder te werken. Bovendien is Afeer een bedrijf dat speciaal is opgericht om mensen met een (arbeids)beperking een passende werkplek te bieden.

Dit verzuimbeleid is erop gericht om verzuimbeheersing zo veel mogelijk persoonlijk te maken. Contact met de medewerker die is uitgevallen of dreigt uit te vallen staat centraal. Afeer wil verzuimmeldingen zo min mogelijk 'medicaliseren'. Dit betekent dat de bedrijfsarts niet in de eerste plaats ingeschakeld wordt. Van een bezoek aan de bedrijfsarts wordt immers niemand

beter. Van thuis blijven ook niet. Het verzuimbeleid van Afeer probeert een medewerker op een passende wijze in beweging te houden, geheel passend bij de situatie van de betreffende medewerker.

Dit verzuimbeleid komt in de plaats van het beleid dat is ingegaan op 1 januari 2018.



The background is a solid green color. Overlaid on this is a white, zigzag or chevron pattern that forms a diamond shape. A piece of white paper, resembling a torn envelope or a piece of fabric, is draped over the center of the zigzag pattern. The text is overlaid on the green background and the white paper.

De visie van Afeer

op verzuim-
beheersing

De visie van Afeer op verzuimbeheersing

- + Direct contact en warme aandacht is vanaf dag 0 van een verzuimmelding van groot belang;
- + Het is niet de werkgever die bepaalt of iemand wel of niet in staat is om te werken, dat bepaalt een daarvoor voldoende gekwalificeerd persoon die de juiste vragen kan en mag stellen;
- + Niet iedere verzuimmelding is medisch en hoeft door een (bedrijfs)arts te worden beoordeeld;
- + De privacy van medewerkers moet worden nageleefd;
- + Als een arbeidsongeschikte medewerker een (bedrijfs)arts wil zien moet dat mogelijk zijn;
- + Afeer houdt zich aan de richtlijnen van de Wet Verbetering Poortwachter.

Casemanager Verzuim

In bepaalde gevallen is verzuim wegens ziekte onvermijdelijk. Er zijn nou eenmaal aandoeningen en ziekten die veroorzaken dat iemand niet in staat is om te werken. Als werkgever mogen en kunnen wij daar geen oordeel over geven of consequenties aan verbinden. Leidinggevend zijn onvoldoende medisch onderlegd om te beoordelen of een medewerker wel of niet kan werken als hij of zij zich ziekmeldt. Vanuit het oogpunt van de privacy mag een werkgever ook niet de vragen stellen die nodig zijn om dat te beoordelen. Er zijn echter wel mensen die daarvoor gekwalificeerd zijn en die dat namens een arts kunnen onderzoeken. Die mensen laten wij intensief contact houden met onze medewerkers. Dat doen we vanaf de eerste dag van verzuimmelding. Iedere medewerker die zich ziekmeldt heeft telefonisch contact met een gespecialiseerde Casemanager Verzuim die in nauw

contact staat met een bedrijfsarts. Ieder contact en ieder advies wordt teruggekoppeld aan die bedrijfsarts. De inzet van deze twee functionarissen zorgt ervoor dat de juiste vragen kunnen worden gesteld om een inschatting van de (on)mogelijkheden te maken en dat alles medisch verantwoord is.

De Casemanager Verzuim schat op basis van het telefoongesprek de mate van arbeidsongeschiktheid en de mogelijkheden van terugkeer naar het werk in en koppelt dit terug aan de leidinggevende van de medewerker die zich heeft ziekgemeld. Dat kan in een telefonisch overleg en in een speciaal beveiligd programma dat gekoppeld is aan het personeelsadministratiesysteem van Afeer. Vanzelfsprekend worden daarbij de privacyregels in acht genomen. Tijdens de gehele periode van arbeidsongeschiktheid houdt de Casemanager Verzuim dan ook contact over het verzuim. Natuurlijk houdt de leidinggevende, zoals je dat mag verwachten, ook contact met de medewerker.

“

*Verzuimbegeleiding
doen we samen.*

”

Bedrijfsarts

Soms is het nodig dat een bedrijfsarts wordt bezocht door de medewerker. Dat bespreekt de Casemanager Verzuim met de medewerker. Daarna wordt er een spreekuur ingepland. Het contact met de bedrijfsarts loopt dus altijd via de Casemanager Verzuim.

Als een medewerker langer dan 6 weken door ziekte, geheel of gedeeltelijk, niet heeft kunnen werken moet Afeer volgens de Wet Verbetering Poortwachter een aantal acties in gang zetten. Daar is de inzet van de bedrijfsarts bij nodig. De Casemanager Verzuim zorgt ervoor dat de wet, zoals voorgeschreven, wordt uitgevoerd, waarbij de leidinggevende een aantal “poortwachtergesprekken” met de medewerker voert.

Blijf met elkaar in gesprek

Wanneer de medewerker het niet eens is met een beslissing van de leidinggevende, is dat geen reden voor verzuim. Mocht een (sluimerend) arbeidsconflict alsnog tot verzuim leiden, hanteren we de daarvoor bestemde STECR-richtlijnen. In deze richtlijnen staat beschreven hoe bedrijfsartsen en andere Arbo-professionals om moeten gaan met een ziekmelding van een medewerker die mogelijk verband houdt met een arbeidsconflict.

Heeft de medewerker andere redenen om afwezig te zijn (ziek kind of partner, ziekenhuisbezoek met partner of kind)? Ga hierover in gesprek met de leidinggevende. Binnen Afeer zijn er tal van andere regelingen die voor de medewerker van toepassing zijn, zonder dat deze zich ziek hoeft te melden.

A photograph of a woman with dark hair, wearing a white turtleneck sweater, looking at a laptop screen. In the foreground, the back of another person's head and shoulders are visible, looking at the same screen. A round clock is on the wall in the background.

Wie heeft
allemaal een
rol **in verzuim-
begeleiding?**

Rolverdeling

Als een medewerker besluit niet naar het werk te gaan en zich ziek te melden, krijgt deze vanaf dat moment met verschillende functionarissen te maken. Het is belangrijk dat volstrekt duidelijk is welke functionarissen dat zijn en wat hun rol en bevoegdheid is:

Medewerker

Een medewerker met een dienstverband (arbeidsovereenkomst)
bij Afeer of een van haar dochterondernemingen;

Leidinggevende

De direct leidinggevende van de medewerker, of diens plaatsvervanger;

Het systeem

Speciaal beveiligd computerprogramma waarin het verzuimproces
vanaf verzuimmelding tot hersteld melding wordt vastgelegd;

Casemanager Verzuim

Medewerker van de arbodienst die is gekwalificeerd en gemachtigd
om verzuimgesprekken te voeren met medewerkers van Afeer;

Bedrijfsarts

Arts die in dienst is bij, of werkt in opdracht van, de arbodienst;

P&O adviseur

De medewerker van de afdeling P&O die in dienst is bij Afeer.

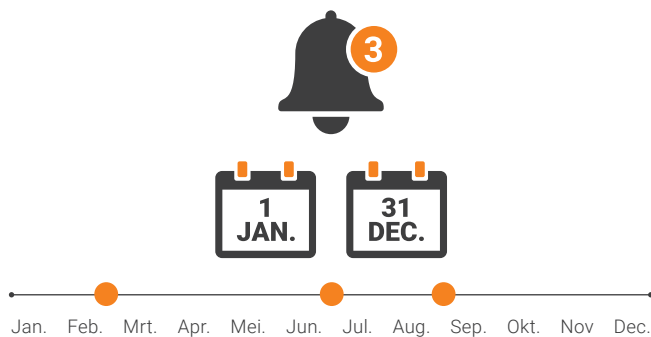
De verzuimmelding

- + Als een medewerker niet op het werk kan komen, dan moet dat in eerste plaats gemeld worden bij de leidinggevende. Die moet immers weten hoe het werk georganiseerd moet worden zonder de medewerker. Ook kan het zo zijn dat het georganiseerd persoonsvervoer moet worden gebeld om de taxi te annuleren. De leidinggevende meldt de verzuimmelding in het systeem.
- + De verzuimmelding wordt door de leidinggevende via het systeem aan de arbodienst doorgegeven.
- + De medewerker wordt op dezelfde dag door een Casemanager Verzuim teruggebeld voor een telefonische intake. Totdat dit telefoongesprek heeft plaatsgevonden is de medewerker verplicht thuis (of op een verpleegadres) te blijven en bereikbaar te zijn. Natuurlijk geldt dat niet in geval van een ziekenhuisopname. Maar ook dan moet de medewerker (laten) melden waar hij of zij verblijft. Tijdens de telefonische intake worden de beperkingen die de medewerker in het uitvoeren van zijn werkzaamheden ervaart, beoordeeld. Er wordt gekeken welke functie de medewerker heeft en er wordt doorgenomen wat de werkzaamheden inhouden. Bekeken wordt of de medewerker geheel of gedeeltelijk geschikt is om de eigen of andere werkzaamheden uit te voeren.



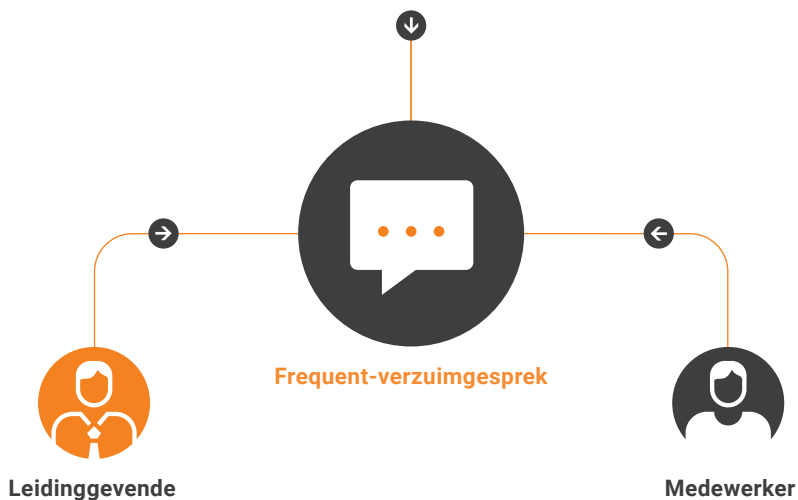
Frequent verzuim

Als de melding de derde melding is binnen een periode van 12 maanden vindt er een 'frequent-verzuimgesprek' plaats tussen leidinggevende en de medewerker. Dit gesprek vindt plaats wanneer de medewerker weer aan het werk is.



Derde melding

binnen een periode van 12 maanden





De Casemanager Verzuim werkt in opdracht van en in nauw contact met de bedrijfsarts en is opgeleid en gekwalificeerd om gerichte vragen te stellen, en de verzuimmelding te beoordelen. Dit is vergelijkbaar met een telefoontje aan de doktersdienst of huisarts. Ook dan wordt in de meeste gevallen eerst gesproken met een daarvoor geschoolde en gekwalificeerde medewerker.

Het telefoongesprek wordt door de Casemanager Verzuim indien nodig met de bedrijfsarts besproken. De bedrijfsarts stelt vast of medisch gezien de juiste dingen zijn gezegd en de juiste adviezen zijn gegeven. Het telefoongesprek wordt altijd afgesloten met een afspraak en een terugkoppeling aan de leidinggevende. Het kan bijvoorbeeld zo zijn dat met aanpassingen de medewerker wel aan het werk kan. Het is dan aan de leidinggevende om passend werk te bieden.

Tijdens de verzuimbegeleiding is er nauw contact tussen de leidinggevende en de Casemanager Verzuim. De medewerker onderhoudt in ieder geval zelf wekelijks contact met zijn leidinggevende. Als de medewerker zich niet aan de gemaakte afspraken houdt, is het aan de leidinggevende om de medewerker hierop aan te spreken en hierover contact te houden met de Casemanager Verzuim. Als het nodig is wordt een P&O-adviseur ingeschakeld en/of krijgt de medewerker een brief.

Het vervolg

Als het verzuim 6 weken of langer duurt gaan de procedures van de Wet Verbetering Poortwachter gelden. De medewerker moet door de bedrijfsarts worden gezien. De bedrijfsarts maakt een probleemanalyse. Dat is een door de wet voorgeschreven analyse aan de hand waarvan de leidinggevende een plan van aanpak maakt. In het plan van aanpak wordt, op basis van het advies van de bedrijfsarts, beschreven welke afspraken met de medewerker zijn gemaakt over het vervolg. Het document 'plan van aanpak' wordt door de arbodienst voor de leidinggevende in het systeem klaargezet.

Als de bedrijfsarts een medische interventie noodzakelijk of wenselijk acht, meldt deze dat aan de leidinggevende. Die overlegt met de P&O-adviseur over eventuele behandelaars en therapeuten in de regio. Deze interventies zullen gericht zijn op het versnellen van de diagnostiek, het herstel en de behandeling. De arbeidsongeschikte medewerker is verplicht hieraan deel te nemen.

Het spreekuur van de bedrijfsarts wordt ingezet indien deze wettelijk verplicht of noodzakelijk is voor de re-integratie. Voor elk spreekuur wordt door de Casemanager Verzuim een argumentatie gemaakt met daarin een samenvatting van het verzuim-dossier en eventuele vragen van de leidinggevende. De rol van de bedrijfsarts is die



Bij verzuim medewerker langer dan 6 weken, start

Wet Verbetering Poortwachter



Medewerker



Bedrijfsarts



Probleemanalyse



Plan van aanpak



Arbodienst plaats 'Plan van aanpak' in systeem

van het medisch objectiveren van de klachten en adviseren over te nemen stappen die herstel en werkhervatting ten goede komen.

Ook kan het zijn dat de bedrijfsarts het noodzakelijk vindt dat er contact is met een behandelaar van de medewerker. Dat kan de huisarts zijn maar ook een therapeut of een specialist. In dat geval wordt de medewerker gevraagd hiervoor toestemming te geven.

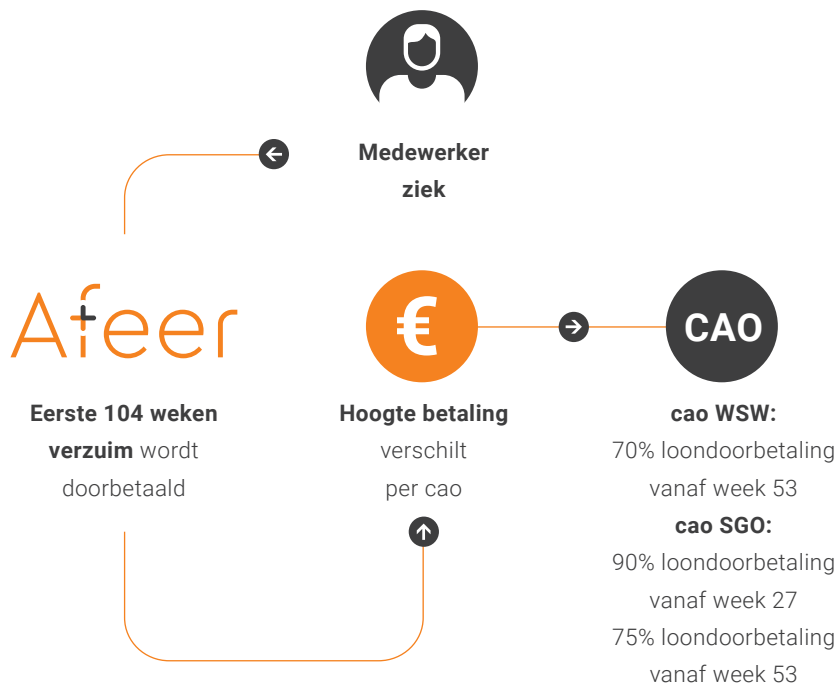
Als een medewerker een jaar ziek is wordt deze uitgenodigd voor een gesprek met de leidinggevende en een P&O-adviseur. Ook dit gesprek hangt samen met de verplichtingen uit de Wet Verbetering Poortwachter en gaat over het vervolg van het verzuim in relatie tot de WIA. Als dat nog niet is gebeurd, wordt in ieder geval daarna een Functie Mogelijkheden Lijst (FML) door de bedrijfsarts ingevuld waarna door de P&O-adviseur een arbeidsdeskundige kan worden ingeschakeld.

Rechten en plichten bij verzuim

Ziek en daardoor niet in staat zijn om te werken, is niet alleen vervelend voor de medewerker. De afwezigheid heeft ook gevolgen voor de directe collega's, het bedrijf en eventueel de klanten. Om de gevolgen van een verzuimmelding zo beheersbaar mogelijk te houden, zijn er regels opgesteld. Het is van belang dat iedereen zich aan deze regels houdt. Iedereen heeft zowel rechten als plichten.

Recht op salarisdoorbetaling

Iemand die ziek is heeft natuurlijk rechten. Afeer zal het salaris de eerste 104 weken van het verzuim doorbetalen. De hoogte van de salarisdoorbetaling is vastgelegd in de cao. Het verschilt wel in welke cao de medewerker is ingedeeld. De cao WSW geeft de medewerker bijvoorbeeld 100% loondoorbetaling tijdens de eerste 52 weken, en kent vanaf week 53 70% loondoorbetaling. De cao SGO geeft vanaf week 27 tot en met week 52 90% loondoorbetaling en vanaf week 53 75% loondoorbetaling. In de verschillende cao's zijn de regels van loondoorbetaling vastgelegd, medewerkers kunnen daar vinden waarop ze recht hebben. Voor alle medewerkers geldt dat over de uren die wél gewerkt worden, volledig salaris wordt uitbetaald.



In eerste instantie blijft het recht op reiskostenvergoeding bestaan. Als een medewerker langer dan zes weken ziek is, stopt de uitbetaling van reiskostenvergoeding. Dat is een regel die is opgelegd door de Belastingdienst. De eigen bijdrage die medewerkers eventueel betalen wanneer zij met het collectief vervoer reizen stopt na vier weken.

Tijdens ziekte blijven de verlofuren gewoon staan en worden ook verlofuren opgebouwd. Tijdens ziekte vindt er geen opbouw van compensatie uren plaats. Als iemand tijdens ziekte vakantieverlof wil opnemen gaat dit altijd in overleg met de leidinggevende. De verlofaanvraag kan worden geweigerd als dit het herstel of re-integratie van de medewerker belemmert. Als de verlofaanvraag wordt toegekend worden er verlofuren afgeboekt en is de medewerker volledig vrij van re-integratieverplichtingen. Afeer volgt hiermee de wetgeving.

Als een medewerker onverhoopt ziek wordt tijdens vakantie kan het zo zijn dat deze recht heeft op ziekte- in plaats van vakantiedagen. De medewerker dient zich wel ziek te melden bij de leidinggevende en zich onder behandeling te stellen van een (huis)arts ter plaatse. Bij terugkeer dient een doktersverklaring te worden overlegd. Zonder doktersverklaring is er geen sprake van ziektedagen.

Medewerkers hebben altijd recht op inzage in het medisch dossier dat de bedrijfsarts bijhoudt en recht op inzage in wat de bedrijfsarts adviseert aan de leidinggevende.

Op eigen initiatief mag een medewerker een afspraak maken met de bedrijfsarts. Als een medewerker het niet eens is met het oordeel van de bedrijfsarts heeft hij/zij recht op een second opinion bij een andere bedrijfsarts. Het aanvragen van een second opinion heeft geen opschortende werking. Dat wil zeggen dat in afwachting van de beoordeling van een second-opinion-bedrijfsarts het oordeel van de eerste bedrijfsarts geldt en door beide partijen moet worden opgevolgd.

Plichten

Op het moment van ziekte treedt er een heel proces in werking. De medewerker is verplicht zich ziek te melden bij zijn leidinggevende en telefonisch bereikbaar te blijven. Het is dus van belang dat Afeer in het bezit is van de juiste contactgegevens (in ieder geval een werkend/ kloppend telefoonnummer) zodat de verzuim-begeleiding geen vertraging oploopt. Het is dus de plicht van de medewerker om onmiddellijk te zorgen voor de juiste contactgegevens.

Tijdens de periode van ziekte zijn er verschillende contactmomenten tussen de medewerker, de Casemanager Verzuim en de leidinggevende. Iedere vorm van contact is bedoeld om de voortgang te bespreken en er worden vervolgspraken gemaakt. Van medewerkers wordt verwacht dat ze actief meewerken aan herstel en re-integratie. Het opvolgen van een aantal punten is hierin van belang.

**De mede-
werker** heeft
de (wettelijke)
plicht om:

- + zich ziek te melden bij de leidinggevende;

- + actief deel te nemen aan re-integratie bevorderende activiteiten en herstel;

- + informatie te verstrekken over het verloop van de ziekte.
Medische informatie wordt alleen aan de bedrijfsarts verstrekt;

- + (tijdelijk) passend werk te accepteren conform het advies van de
Casemanager Verzuim;

- + mee te werken aan het plan van aanpak;

- + gevolg te geven aan de oproep van de bedrijfsarts;

- + redelijke maatregelen en voorschriften uit het verzuimreglement op te volgen;

- + te overleggen met de leidinggevende over het opnemen van vakantie
tijdens ziekte;

- + te melden als een verzuimgeval ontstaan is door een ongeval;

- + bij gebruik van een dienstauto de dienstauto tijdelijk in te leveren.

De activiteiten van de medewerker mogen herstel niet in de weg staan of vertragen. Als de medewerker zich niet aan de afspraken houdt en verwijtbaar langer arbeidsongeschikt is, zal Afeer ervoor kiezen sancties op te leggen aan de medewerker. Welke sancties er zijn, en welke opgelegd kunnen worden, zijn opgenomen in het sanctiebeleid.

Als de medewerker het niet eens is met de re-integratie, kan deze een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. De kosten die daaraan verbonden zijn, zijn voor rekening van de aanvrager. Net als de second-opinion-aanvraag heeft het aanvragen van een deskundigenoordeel geen opschortende werking. Dat wil zeggen dat in afwachting van de beoordeling van het UWV het oordeel van de bedrijfsarts geldt en door beide partijen moet worden opgevolgd.



Medewerker
niet eens met de
re-integratie



UWV
deskundigenoordeel
aanvragen UWV

De werkgever kan ook een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. Bijvoorbeeld als de re-integratie stagneert of als de werkgever wil weten of zij voldoende aan re-integratieactiviteiten heeft gedaan. Is iemand het niet eens met een advies van de re-integratie dan kan hij/zij zich dus wenden tot het UWV. Een gang naar de ondernemingsraad heeft geen zin. Immers, de ondernemingsraad behandelt geen individuele zaken en heeft geen zicht op het ziektedossier. De klachtencommissie komt in actie wanneer een medewerker vindt dat hij onjuist behandeld is. Het niet eens zijn met het advies met betrekking tot passend werk of re-integratie hoort daar niet bij.



Verbonden kosten
voor rekening van de
aanvrager

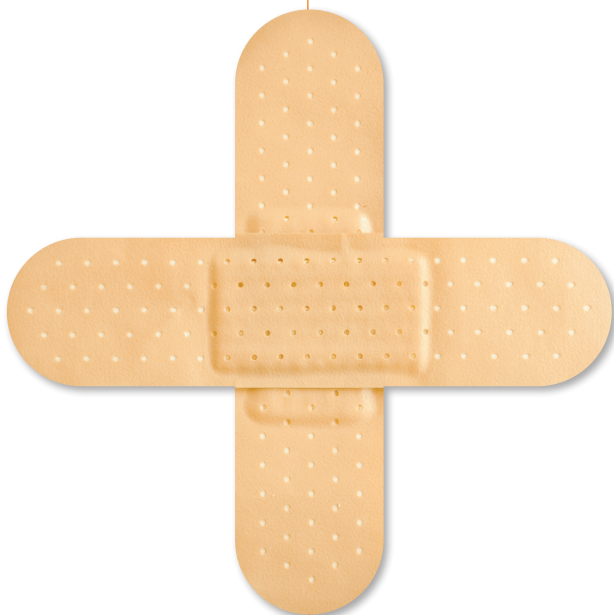


Bedrijfsarts
In afwachting beordeling UWV,
geldt oordeel Bedrijfsarts

Tot slot

Afeer streeft naar verzuimbeheersing waarbij medewerkers de juiste aandacht krijgen. Daarbij zijn van belang de leidinggevende, de Casemanager Verzuim en waar nodig de bedrijfsarts en de P&O-adviseur. Ook van medewerkers wordt verwacht dat zij actief meewerken aan hun inzetbaarheid en herstel. Centraal daarbij staan de gesprekken tussen de medewerker, de Casemanager Verzuim en de leidinggevende.

De gesprekken die de Casemanager Verzuim met de medewerker voert, verlopen uitgebreider dan de gesprekken die de leidinggevende met de medewerker voeren over het verzuim. Dit is logisch omdat de leidinggevende veel vragen over ziekte niet mag stellen aan de medewerker. De Casemanager Verzuim mag dit wel en vraagt ook door tijdens het gesprek. Naast de gesprekken met de Casemanager Verzuim geeft de leidinggevende de juiste aandacht op de werkvloer.



Hoofdkantoor

Garst 6, 9673 AE Winschoten

Postbus 117, 9670 AC Winschoten

Telefoon: (0597) 453 666