

(Preventief) verzuim- en re-integratiebeleid

1. Uitgangspunten beleid

GVB wil een goede werkgever zijn en zet zich in voor de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers.

Plezier in het werk, werk dat bij de medewerkers past, gezonde en veilige werkomstandigheden en leidinggevendende die werken vanuit verbinding zijn belangrijk voor duurzame inzetbaarheid en preventie van verzuim.

Periodiek worden deze aspecten, en andere aspecten, in kaart gebracht met behulp van het medewerker betrokkenheidsonderzoek (MBO) en de risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E). Mede op basis hiervan worden maatregelen genomen om de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te bevorderen (zie o.a. het Arbobeleid).

Een gezonde leefstijl is eveneens belangrijk om gezond en vitaal te blijven en verzuim te voorkomen. Het beleid van GVB is erop gericht om medewerkers bewust te laten worden van het belang van een gezonde leefstijl voor hun vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

Wanneer er toch sprake is van verzuim, is de aanpak erop gericht om door optimale re-integratie de verzuimduur zo kort als mogelijk te houden. De leidinggevende is hierbij de regisseur.

Medewerker en leidinggevende werken actief samen aan het vergroten van de inzetbaarheid van de medewerker.

Activeren heeft een positieve invloed op het herstel en het vergroten van de inzetbaarheid van de medewerker. Om die reden is een zo spoedig mogelijke re-integratie naar het eigen werk en als dat niet kan (tijdelijk) naar ander werk een belangrijk uitgangspunt van het beleid van GVB.

De leidinggevende en de medewerker zijn in het algemeen goed in staat om samen de re-integratie vorm te geven. Alleen daar waar dat nodig is, wordt gericht advies gevraagd aan de adviseurs op het terrein van verzuim en re-integratie.

Verzuim wordt niet onnodig gemedicaliseerd. Het advies van de bedrijfsarts wordt gevraagd als er sprake is van een duidelijke vraagstelling ten aanzien van de inzetbaarheid van de medewerker of als dit op basis van de Wet verbetering Poortwachter noodzakelijk is.

De adviseurs op het terrein van preventie, verzuim en re-integratie bieden medewerkers en het management optimale ondersteuning en werken volgens de actuele wet- en regelgeving.

GVB is sinds 1 juli 2017 eigenrisicodragers voor WGA. Hierdoor zullen medewerkers die vanaf 1 juli 2019 104 weken verzuimen ook door GVB worden begeleid naar werk, mede op basis van de beschikking van het UWV, het herstel en de inzetbaarheid van de medewerker.

Periodiek vindt een analyse plaats naar het verzuim en de vitaliteit van medewerkers van GVB. Doel hiervan is om maatregelen te nemen om de oorzaken van het verzuim daar waar mogelijk weg te nemen, de verzuimbegeleiding daar waar nodig te optimaliseren en de vitaliteit van de medewerkers te bevorderen.

GVB hecht veel waarde aan het op zorgvuldige wijze omgaan met vertrouwelijke gegevens die in het kader van de uitvoering van het beleid worden gegenereerd en houdt zich aan de wet- en regelgeving op het terrein van privacy¹

¹ Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp), vanaf 25 mei 2018 Algemene verordening gegevensbescherming AVG).

2. Onderdelen van het beleid

Het (preventief) verzuim- en re-integratiebeleid van GVB bestaat uit de volgende onderdelen:

- Rolverdeling
- Analyse, doelen stellen en plannen maken
- Preventief verzuimbeleid
- Verzuimbegeleiding en re-integratie
- Privacy
- Beroepsmogelijkheden

3. Rolverdeling

Directie

De directie is verantwoordelijk voor de vaststelling, periodieke evaluatie en eventuele bijstelling van het (preventief) verzuim- en re-integratiebeleid.

Op basis van de periodieke evaluatie van het beleid wordt nagegaan of de beoogde doelen gehaald zijn en wordt sturing gegeven aan de aanpak van het verzuim en de duurzame inzetbaarheid.

Gezondheid en vitaliteit vormen een integraal onderdeel van de bedrijfsvoering van GVB.

Management

Het management is verantwoordelijk voor de uitvoering van het (preventief) verzuim- en re-integratiebeleid en voor het behalen van de streefcijfers van de afdeling.

Creëert randvoorwaarden voor de preventie en begeleiding van het verzuim. Stuur en coacht de direct leidinggevenden bij de uitvoering van het beleid, signaleert afwijkingen en stuurt daar waar nodig bij.

Direct leidinggevende

De leidinggevende is de regisseur vanaf het moment dat de medewerker zich ziekmeldt. De leidinggevende blijft de regisseur tot het herstel, de herplaatsing en/of het ontslag van de medewerker. De leidinggevende werkt actief samen met de medewerker aan het vergroten van de inzetbaarheid en de re-integratie van de medewerker in het eigen werk of (tijdelijk) in ander werk. Daar waar nodig wordt gericht advies gevraagd aan de bedrijfsarts, de casemanager of een andere specialist. Houdt zich aan de verplichte stappen op basis van de Wet verbetering Poortwachter (zoals beschreven in het Verzuimreglement). Is verantwoordelijk voor de kwaliteit en volledigheid van het verzuim- en re-integratiedossier en de tijdigheid van de benodigde stappen conform de eisen die de Wet verbetering poortwachter en de GVB-regelgeving stellen. Draagt zorg voor accurate registratie hiervan in het verzuim- en re-integratie dossier.

De leidinggevende heeft een belangrijke rol om medewerkers te stimuleren t.a.v. de duurzame inzetbaarheid van de medewerker en gaat hierover met de medewerker in gesprek. De leidinggevende is zich bewust van de voorbeeldfunctie die hij in dit kader heeft.

Medewerker

De medewerker heeft vanuit goed werknemerschap een eigen verantwoordelijkheid voor zijn duurzame inzetbaarheid. GVB biedt via onder meer het GVB Gezond programma verschillende diensten en activiteiten die hem hierbij kunnen ondersteunen.

Als de medewerker wegens ziekte niet kan werken gaat hij samen met zijn leidinggevende in gesprek over welke taken en werkzaamheden hij eventueel nog wel kan verrichten en over wat gedaan kan worden om zijn inzetbaarheid te vergroten.

De medewerker werkt, gedurende zijn arbeidsverzuim, actief aan zijn herstel en aan het vergroten van

zijn inzetbaarheid. Draagt in dit kader zorg voor adequate behandeling. Denkt na over de re-integratiemogelijkheden in het eigen werk of ander werk, waaronder ook (tijdelijke) aanpassingen in de eigen functie (taken, middelen, tijden). Bespreekt dit met zijn leidinggevende.

De medewerker en de leidinggevende voeren overleg over werk dat passend is bij de belastbaarheid en re-integratie van de medewerker. De medewerker is verplicht, op basis van de Wet verbetering poortwachter en het Burgerlijk Wetboek, om passend werk te aanvaarden en rekening te houden met de adviezen van de bedrijfsarts en zijn eventuele behandelaar.

De medewerker informeert zijn leidinggevende als er een wijziging optreedt in zijn arbeidsongeschiktheid.

HR Vitaliteit

Is specialist op het terrein van preventie, vitaliteit, verzuim en re-integratie. Biedt afdelingen, door de inzet van verschillende specialisten, proactief advies en ondersteuning bij de uitvoering van het (preventief) verzuim- en re-integratiebeleid. Is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van verschillende diensten en programma's zoals de activiteiten van GVB Gezond.

Bewaakt de juiste toepassing van het beleid en heeft centrale rol wanneer er vanuit de lijn behoefte is aan beleidsaanpassing. Actualiseert het beleid op basis van voortschrijdend inzicht en wijziging in wet- en regelgeving. Het beleid wordt na afstemming met directie en OR aangepast.

Bedrijfsarts

De bedrijfsarts wordt door de leidinggevende ingezet als dit op basis van het re-integratietraject nodig is. In dat geval wordt hij voorzien van een duidelijke vraagstelling.

Geeft op basis van zijn medische expertise en binnen het kader van zijn medisch beroepsgeheim advies aan de leidinggevende en de medewerker over de mogelijkheid van de medewerker om (gedeeltelijk) het eigen of ander werk te verrichten. Adviseert t.a.v. het re-integratiedoel, de termijn waarop dit bereikt kan worden en over wat er gedaan kan worden om het herstel te bevorderen.

Verstrekt na afloop van het spreekuur aan de medewerker een afschrift van het advies dat hij aan de leidinggevende uitbrengt. Indien dit niet mogelijk is wordt het advies gelijktijdig naar de leidinggevende en de medewerker verstuurd.

Gaat op basis van zijn expertise na of adequate behandeling voor het herstel, is ingezet.² Vraagt, indien hij dit zinvol acht, in dit kader informatie op bij de behandelaar en verwijst de medewerker naar een specialist voor een expertise of behandeling (met toestemming van de medewerker).

Kan ook preventief door de medewerker benaderd worden bij vragen over zijn gezondheid in relatie tot het werk via het Arbeidsomstandigheden spreekuur.

Bevordert bij zijn advisering de gezondheid en inzetbaarheid van de medewerker.

Maakt medewerkers, indien nodig, bewust van het belang van een gezonde leefstijl en informeert medewerkers over de faciliteiten die GVB op dit terrein biedt.

Adviseert over de inhoud van het preventief medisch onderzoek (PMO) en over de maatregelen die op basis hiervan genomen kunnen worden.

HR business partner

De HR business partner is de adviseur van zowel de leidinggevende als de medewerker ten aanzien van het verzuim en re-integratie tot en met zes weken en is bij een verzuim van langer dan 6 weken de adviseur ten aanzien van andere personele aangelegenheden.

De HR business partner ondersteunt de afdeling bij de uitvoering van het (preventief) verzuim- en re-integratiebeleid en over de aanpak van het verzuim tot en met zes weken.

² Dit is een verplichting op basis van beleidsregels beoordelingskader Poortwachter door UWV

Casemanager

Is de adviseur van zowel de leidinggevende als de medewerker. Ondersteunt de afdeling bij de uitvoering van het (preventief) verzuim- en re-integratiebeleid en over de aanpak van het langdurige verzuim (langer dan zes weken) en de re-integratie.

Heeft een signalerende en bewakende rol ten aanzien van de tijdigheid en de kwaliteit van de verplichte re-integratiestappen conform de Wet verbetering poortwachter en de Wet WIA, de navolging van het verzuimreglement en de kwaliteit en volledigheid van het verzuim- en re-integratiedossier.

Arbeidsdeskundige

Adviseert, op basis van een gesprek met de medewerker, dossieronderzoek, het advies van de bedrijfsarts en eventueel werkplekonderzoek over de re-integratiemogelijkheden en de passendheid van (tijdelijk) werk.

Wordt door de leidinggevende ingezet wanneer verwacht wordt dat de medewerker niet meer (volledig) terug kan keren naar de eigen functie en bij een verzuimduur van een jaar.

Arbeid en mobiliteit

Bureau Tijdelijk Werk biedt, daar waar mogelijk, tijdelijke re-integratiemogelijkheden aan die bijdragen aan de re-integratie van de medewerker en passend zijn bij diens belastbaarheid.

Het tijdelijk werk kan plaatsvinden voor een periode van maximaal drie maanden in hetzelfde type werkzaamheden. Het tijdelijk werk kan zowel bij GVB als bij een externe organisatie plaatsvinden.

Indien tijdelijk werk bij een externe organisatie wordt aangeboden, vindt dit op vrijwillige basis plaats.

Er zijn echter een aantal situaties waarin dit niet het geval is. Wanneer er binnen GVB geen passende tijdelijke werkzaamheden beschikbaar zijn is GVB verplicht om werk bij een externe organisatie aan te bieden en zo nodig op te dragen³. Ook kan het in kader van een re-integratie 2^e spoor nodig zijn om tijdelijk werk aan te bieden dat relevant is voor het re-integratiedoel.

De afdeling Transitie begeleidt medewerkers, die wegens arbeidsongeschiktheid niet kunnen terugkeren naar hun eigen functie, naar een andere functie binnen GVB of buiten GVB.

Medewerkers hebben op grond van de herplaatsingsprocedure voorrangskandidaten een voorrangspositie voor passende openstaande interne vacatures.

4. Analyse, doelen stellen en plannen maken

Doelen stellen

Jaarlijks stelt de directie streefcijfers vast voor het verzuim van GVB-afdelingen. Deze streefcijfers worden opgesteld op basis van een analyse van onder meer het verzuim, de leeftijdsopbouw en het functieniveau van de medewerkers van de betreffende afdeling.

Plannen maken

Afdelingen maken samen met HR Vitaliteit jaarlijks een plan om het verzuim te voorkomen en te beperken en de vitaliteit van de medewerkers te bevorderen. Het plan wordt opgesteld op basis van een door HR Vitaliteit uitgevoerde analyse. Met deze analyse wordt onderzocht hoe de afdeling scoort t.a.v. verzuim en vitaliteit. Onderdeel van de analyse zijn factoren die van invloed zijn op het verzuimcijfer van GVB (frequent verzuim, langdurig verzuim, meldingsfrequentie). Hierbij wordt ook gekeken naar hoe de verschillende groepen scoren ten aanzien van verzuim (man/vrouw, leeftijdsgroepen, functiegroepen, diagnosecodes bedrijfsarts, etc.). Ook wordt nagaan of er sprake is van een relatie tussen het verzuim- en de vitaliteitsmaten en het werk, zoals belastende factoren als

³ Werkwijzer Poortwachter, UWV, 24 maart 2017

fysiek zwaar werk of een hoge werkdruk (voor zo ver als dit mogelijk is). Vervolgens wordt er gekeken naar welke maatregelen genomen kunnen worden om deze oorzaken te beïnvloeden en daarmee toekomstig verzuim te voorkomen. Rekening houdend met o.a. de mate waarin de verzuimoorzaak te beïnvloeden is, de kosten van de maatregel en de verwachte bijdrage aan de vermindering van het verzuim wordt een plan van aanpak gemaakt (wie doet wat wanneer).

In de VGWM CIE vindt overleg plaats over de opzet en de uitkomst van de analyse en de plannen die op basis daarvan door afdelingen gemaakt zijn (op hoofdlijnen). Op basis hiervan kunnen afspraken gemaakt worden voor aanvullende onderzoeken naar verzuim.

Evalueren

Het management stuurt actief op de realisatie van het streefcijfer van de afdeling en verleent ondersteuning bij de uitvoering.

De uitvoering van de plannen en de realisatie van de streefcijfers is een vast gespreksonderwerp in de verschillende MT-overleggen van GVB. De uitvoering van het beleid en de effecten daarvan worden besproken in de VGWM overleggen van de afdelingen.

De directie evalueert jaarlijks samen met HR Vitaliteit de uitvoering van het (preventief) verzuim- en re-integratiebeleid. HR Vitaliteit adviseert de directie over aanpassing van het beleid op basis van veranderingen in de organisatie, wet- en regelgeving en professionele dienstverlening.

Het (preventief) verzuim- en re-integratiebeleid, zowel de inhoud van het beleid als de uitvoering van het beleid, is een onderwerp van gesprek tussen directie en OR. Eventuele aanpassing van het beleid wordt ter instemming voorgelegd aan de OR.

5. Preventief verzuimbeleid

Periodiek wordt aan alle medewerkers een gezondheidscheck en/of preventief medisch onderzoek (PMO) aangeboden waarmee de vitaliteit van de medewerkers en afdelingen in kaart wordt gebracht en op basis waarvan ondersteuning en advies wordt gegeven om de gezondheid en vitaliteit te bevorderen

De Gezondheidscheck biedt de medewerker inzicht in de eigen gezondheid. Het PMO biedt de medewerker inzicht in de eigen gezondheid in relatie tot de risico's op het werk. Op basis van de Arbowet bestaat de verplichting om een PMO aan te bieden (afhankelijk van de RI&E).

Deelname aan de gezondheidscheck en aan het PMO is op basis van vrijwilligheid.

Op basis van de uitkomsten kan de medewerker zelf actie ondernemen. Andere doelen:

- Bewaken van de gezondheid van (groepen) medewerkers in relatie tot de risico's op het werk
- Preventief en tijdig actie ondernemen om uitval van medewerkers te voorkomen.
- Vergroten van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers

Op basis van de resultaten uit de gezondheidschecks of PMO van de afdelingen worden door het management van de betreffende afdelingen plannen gemaakt en maatregelen genomen om het verzuim te voorkomen en de vitaliteit van de medewerkers te bevorderen (zie ook paragraaf 4). De groepsrapportage wordt op een zodanige wijze opgesteld dat de resultaten niet herleidbaar zijn naar individuele personen.

GVB hecht veel waarde aan het stimuleren van een gezonde leefstijl en investeert daarom in het GVB Gezond programma. Een van de uitgangspunten van GVB Gezond is om de bewustwording van het belang van een gezonde leefstijl te bevorderen.

Het programma is gebaseerd op het gezonde leefstijl principe **BRAVOS**:

- voldoende **B**ewegen
- niet **R**oken
- matig met **A**lcohol
- gezonde **V**oeding
- voldoende **O**ntspanning
- voldoende **S**lapen

Medewerkers en management kunnen bij het verbeteren van hun leefstijl en het vergroten van hun vitaliteit een beroep doen op diverse GVB Gezond coaches. Tevens worden periodiek verschillende en wisselende activiteiten georganiseerd zoals pilots, projecten, onderzoeken, lezingen, trainingen en workshops. De activiteiten worden besproken met een klankbordgroep van medewerkers en leidinggevendens zodat ze aansluiten bij de behoeften en wensen van de organisatie.

Vitaliteit/duurzame inzetbaarheid is een belangrijk onderwerp van gesprek tussen medewerker en leidinggevende. Leidinggevende en medewerker gaan hierbij de dialoog met elkaar aan over hun verwachtingen, wensen en oplossingen.

Vitaliteit is een vast onderdeel van het functioneringsgesprek dat jaarlijks plaatsvindt.

Een andere aanleiding voor een gesprek is als de leidinggevende zich zorgen maakt over de duurzame inzetbaarheid van de medewerker. Doel van dit gesprek is om daar waar nodig samen op zoek te gaan naar mogelijke oplossingen (zie frequent verzuimgesprek).

Medewerkers, die als gevolg van bijvoorbeeld gezondheidsklachten mogelijk op termijn niet meer (volledig) inzetbaar zijn in hun eigen functie, kunnen bij Transitie een preventief loopbaangesprek krijgen. Op basis van dit gesprek kan een bij Transitie een loopbaantraject worden ingezet. Dit is een traject op basis van vrijwilligheid. De medewerker gaat onder begeleiding op zoek naar mogelijkheden en kansen op een andere functie die bijdraagt aan zijn duurzame inzetbaarheid. Het volgen van een opleiding kan hierbij een optie zijn. Transitie adviseert hierover aan de medewerker en leidinggevende. In het advies wordt ook, mede op basis van de cao, meegenomen of GVB de kosten voor haar rekening neemt.

Het is belangrijk om te voorkomen dat medewerkers zich ziek melden omdat ze zich niet in staat voelen om te werken maar niet ziek zijn. Uitgangspunt van het beleid is dat medewerker en leidinggevende hierover met elkaar in gesprek gaan zodat hiervoor een oplossing gezocht kan worden zoals bijvoorbeeld de inzet van een verlofverlof als calamiteitenverlof of zorgverlof.

6. Verzuimbegeleiding en re-integratie

Ziekmelden

Een belangrijk uitgangspunt van het verzuimbeleid is dat een medewerker die wegens ziekte niet kan werken hierover in gesprek gaat met zijn leidinggevende of diens plaatsvervanger.

In het verzuimreglement GVB staat beschreven hoe de ziekmelding bij de diverse GVB afdelingen verloopt. Deze afspraken worden uitgereikt bij indiensttreding en zijn op intranet van GVB te vinden.

Een medewerker kan zich ziekmelden als hij wegens een ziekte of aandoening niet in staat is om te werken. Hierbij hoeft de medewerker niet in te gaan op de aard van deze ziekte of aandoening. Uitgangspunt van het beleid is, dat als de oorzaak van de ziekmelding beïnvloedbaar is, dit onderwerp van gesprek is tussen medewerker en leidinggevende zodat actie kan worden ondernomen. Wanneer de oorzaak bijvoorbeeld in een conflict op het werk ligt is het belangrijk dat het conflict zo spoedig mogelijk wordt opgelost.

Wanneer er sprake is van een ziekte of aandoening hoeft het niet te betekenen dat een medewerker volledig arbeidsongeschikt is. Daarom wordt van de medewerker verwacht dat hij, indien mogelijk, zelf aangeeft welke (deel) taken en werkzaamheden hij zou kunnen verrichten. Zoals het eigen werk met aanpassing in taken of tijden of (tijdelijk) ander werk. Ook wordt gesproken over de te verwachten verzuimduur en wat de medewerker gaat doen om zijn herstel te bevorderen zonder in te hoeven gaan op de aard van de aandoening, type behandelaar of de soort behandeling.

Begeleiding van verzuim en re-integratie

De leidinggevende heeft de regierol bij verzuim en begeleidt de verzuimende medewerker. Hij heeft regelmatig contact en overleg met de medewerker. Samen werken ze actief aan de re-integratie van de medewerker (zonder in te gaan op de aard van de aandoening en de aard van de behandeling). Dit betekent een zo spoedig mogelijke re-integratie in het eigen werk met indien mogelijk aangepaste taken en werkzaamheden of (tijdelijk) ander werk. Zij kunnen hierbij een beroep doen op Bureau tijdelijk werk. Indien nodig of wenselijk wordt advies gevraagd aan de bedrijfsarts of de arbeidsdeskundige.

Een ander doel van de verzuimbegeleiding is om de afstand tot het werk zo klein mogelijk te houden door regelmatig contact te hebben en de medewerker te informeren over de ontwikkelingen op het werk. Om die reden vinden de re-integratiegesprekken bij voorkeur op het werk plaats. Hiermee wordt de werkhervattingsdrempel zo laag mogelijk gehouden.

Indien het verzuim langer duurt, worden de stappen op basis van de Wet verbetering poortwachter tijdig uitgevoerd (zie verzuimreglement). Als bij GVB geschikte functies om naar te re-integreren ontbreken, wordt de medewerker, conform Wet verbetering poortwachter en cao van GVB, actief begeleid naar functies buiten GVB. Ook hier wordt van de medewerker een actieve rol verwacht. Het niet meewerken aan re-integratie brengt consequenties met zich mee zoals opschorting of stopzetting van het inkomen⁴.

Na een verzuim van twee jaar, en eerder ingeval van een IVA, ontvangt de medewerker van het UWV een besluit over de mate waarin de medewerker arbeidsongeschikt is (de beschikking). Op basis van de genoemde beperkingen in de beschikking (onderzoek arbeidsdeskundige UWV en de beschikking zelf) vindt er een gesprek plaats tussen de leidinggevende en de medewerker over het vervolg. Dit kan zijn dat de medewerker:

- (Gedeeltelijk) kan terugkeren naar zijn oorspronkelijke functie (rekening houdend met zijn beperkingen);
- Herplaatst kan worden in een andere functie binnen GVB;
- Uit dienst gaat en zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

GVB is sinds 1 juli 2017 eigen risicodragers WGA (uitkeringen Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten). Dit betekent dat GVB naast de re-integratiebegeleiding gedurende de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid ook zorgdraagt voor de re-integratiebegeleiding en uitkeringslasten WGA na 104 weken arbeidsongeschiktheid. Medewerkers worden ook na 104 weken verzuim⁵ indien mogelijk begeleid naar werk. Uitgangspunten hierbij zijn de beschikking van het UWV en het herstel en de inzetbaarheid van de medewerker. De begeleiding vindt plaats conform de regelgeving hieromtrent.

Frequent verzuim

Frequent verzuim is vaak een voorbode van langdurig verzuim en WGA intrede. Een belangrijk onderdeel van het (preventief) verzuim- en re-integratiebeleid is daarom dat de leidinggevende vanuit zorg en goed werkgeverschap hierover in gesprek gaat met de medewerker. Het is een open gesprek tussen leidinggevende en medewerker dat er op gericht is om de duurzame inzetbaarheid van de

⁴ Het niet opleggen van een dergelijke sanctie kan financiële schade voor GVB opleveren zoals loonsancties door UWV.

⁵ Mits eerste verzuimdag vanaf 1 juli 2017

medewerker te bevorderen en waar mogelijk toekomstig verzuim te voorkomen.

Er wordt niet uitgegaan van een vaste verzuimfrequentie voor het gesprek. In het ene geval kan vanuit zorg al na één ziekmelding een gesprek plaatsvinden en in het andere geval kan het gesprek bij drie ziekmeldingen achterwege blijven.

Bij voorkeur vindt het gesprek zonder de betrokkenheid van anderen plaats. Hierdoor wordt een veilige en open setting bevorderd waarin de medewerker en leidinggevende samen op zoek gaan naar oplossingen om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen en toekomstig verzuim daar waar mogelijk te voorkomen.

Als de leidinggevende en/of de medewerker iemand anders bij het gesprek wil betrekken, maken zij dit tijdig kenbaar aan elkaar waarbij ze ook aangeven wat daarvoor de aanleiding is.

De afspraken, die op basis van het gesprek worden gemaakt, worden vastgelegd en indien nodig met behulp van een of meer vervolgesprekken geëvalueerd.

Overleg over verzuim en re-integratie

Op alle GVB-afdelingen vindt periodiek afstemming plaats over frequent of langdurig verzuimende medewerkers tussen de verschillende partijen rond verzuim zoals de leidinggevende, adviseur verzuim en re-integratie, HR businesspartner, bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige. Deze afstemming vindt plaats in de vorm van een SMT of VOL (zie o.a. VOL-protocol). Het overleg over verzuim vindt plaats conform de wet- en regelgeving op het terrein van privacy⁶.

7. Privacy

Verzuim- en re-integratiedossier

De leidinggevende gaat vertrouwelijk om met de informatie die de medewerker tijdens zijn verzuim en re-integratie aan hem verstrekt.

De medewerker is alleen verplicht om medische informatie aan de bedrijfsarts te verstrekken. Bij medische informatie gaat het om informatie over de aard van de ziekte of aandoening, de type behandeling en de type behandelaar.

Er wordt geen medische informatie vastgelegd in het verzuim- en re-integratiedossier ook niet als de medewerker hier mee instemt. Alleen bij hoge uitzondering kan hier op advies van de bedrijfsarts van worden afgeweken. Er kan alleen van worden afgeweken als dit ter bescherming van de gezondheid van de medewerker nodig is. Een voorbeeld kan zijn: een instructie hoe te handelen als een medewerker een epileptische aanval heeft.

Alle stukken die in het kader van de (verplichte) re-integratieactiviteiten zijn opgesteld worden opgeslagen in het verzuim- en re-integratiedossier. Het gaat hierbij onder andere om gespreksverslagen, de adviezen van de bedrijfsarts, het advies van de arbeidsdeskundige, het plan van aanpak en (eerste jaar) evaluaties. Het verzuim- en re-integratiedossier bevat geen medische informatie.

De medewerker heeft recht tot inzage in zijn verzuim- en re-integratiedossier. Hij kan hiervoor een verzoek indienen bij zijn leidinggevende. De medewerker zal in de praktijk meestal over alle stukken uit zijn verzuim- en re-integratiedossier beschikken omdat hij van alle stukken een afschrift ontvangt.

Medisch dossier

De bedrijfsarts legt medische gegevens vast in het medisch dossier van het medische informatiesysteem van de Arbodienst. De bedrijfsarts houdt zich aan het medisch beroepsgeheim. De bescherming van de medische gegevens heeft de Arbodienst vastgelegd in een privacyreglement (zie intranet GVB).

⁶ Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp), vanaf 25 mei 2018 Algemene verordening gegevensbescherming AVG).

De medewerker heeft het recht op inzage in zijn medische dossier. Hij kan hiervoor een verzoek indienen bij de manager HR Vitaliteit.

GVB Gezond

Alle uitvoerende partijen, betrokken bij de diensten en activiteiten van GVB Gezond hebben een geheimhoudingsplicht en gaan vertrouwelijk om met de gegevens van medewerkers. Informatie wordt niet aan anderen doorgegeven zonder de expliciete toestemming van de medewerkers.

8. (Her) beoordeling en klachtenprocedure

Second opinion bedrijfsarts

Een medewerker die twijfelt aan de juistheid van het advies van de bedrijfsarts heeft op basis van de Arbowet de mogelijkheid om, via zijn bedrijfsarts, een second opinion aan te vragen bij een bedrijfsarts buiten GVB. De bedrijfsarts honoreert dit verzoek als hier zich geen zwaarwegende argumenten tegen verzetten. De bedrijfsarts informeert de zowel de medewerker als de leidinggevende hierover.

Voor de uitvoering van de second opinion zijn afspraken gemaakt met een organisatie of samenwerkingsverband van bedrijfsartsen die niet voor GVB werkzaam is. De second opinion wordt op kosten van GVB uitgevoerd indien deze wordt uitgevoerd door een van deze bedrijfsartsen.

De second opinion wordt uitgevoerd conform de werkwijze uit het Arbobesluit. Dit betekent onder andere dat de bedrijfsarts van GVB nagaat of hij het advies van de bedrijfsarts, die de second opinion heeft uitgevoerd, (gedeeltelijk) overneemt en de medewerker en leidinggevende hiervan in kennis stelt. Wanneer het advies (gedeeltelijk) wordt overgenomen ontvangen beiden een aangepast advies van de bedrijfsarts van GVB.

Er gaat geen opschortende werking uit van de second opinion.

De bedrijfsarts kan in bijzondere gevallen, op basis van het overleg met de medewerker, besluiten om de begeleiding van de medewerker over te dragen aan een van de andere bedrijfsartsen van GVB.

Deskundigenoordeel UWV

Zowel de medewerker als de werkgever hebben de mogelijkheid om een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV. Dit kunnen ze doen als ze het niet eens zijn met elkaar maar het kan ook in gezamenlijk overleg.

Er kan een oordeel gevraagd worden over m.n. de volgende situaties:

- Kan de medewerker volledig zijn eigen werk doen?
- Is het eigen werk met aanpassingen of het (tijdelijk) andere werk passend?
- Heeft de medewerker voldoende gedaan aan zijn re-integratie?
- Heeft de werkgever voldoende gedaan aan de re-integratie van de medewerker?

Het UWV geeft een beoordeling van de situatie zoals die op dat moment is maar geeft geen advies over hoe met de situatie moet worden omgegaan.

Er gaat geen opschortende werking uit van het deskundigenoordeel. De beoordeling van het UWV is ook niet bindend. Wel kan het zo zijn dat als de medewerker of GVB uiteindelijk naar de rechter stappen het deskundigenoordeel een rol kan spelen bij de rechtszaak.

Indien de leidinggevende een deskundigenoordeel aanvraagt, is de medewerker niet verplicht om hieraan mee te werken. Het niet meewerken kan echter wel consequenties hebben zoals het opschorten van het loon wegens het onvoldoende meewerken aan de re-integratie.

Er kunnen kosten verbonden zijn voor de medewerker aan de aanvraag van het deskundigenoordeel.

De kosten worden door GVB aan de medewerker vergoed indien hij in het gelijk wordt gesteld door UWV⁷.

Beoordeling door arbeidsdeskundige

Een medewerker die de tijdelijke werkzaamheden, die in het kader van zijn re-integratie worden toegekend, als niet passend ervaart bij zijn belastbaarheid bespreekt dit met zijn leidinggevende. Indien ze het niet eens zijn, kan zowel door de leidinggevende als de medewerker om een advies gevraagd worden aan de arbeidsdeskundige. Deze zal binnen enkele dagen een oordeel vormen of de werkzaamheden passend zijn.

De arbeidsdeskundige baseert zijn advies op het advies van de bedrijfsarts en op een gesprek met zowel de medewerker en de leidinggevende. De medewerker heeft in dit geval overigens ook de mogelijkheid om een deskundigenoordeel bij het UWV aan te vragen.

Klachtenprocedure

De Arbodienst beschikt over een klachtenprocedure ten behoeve van klachten over de werkwijze en/of de beoordeling in het kader van de medische begeleiding door medewerkers van de Arbodienst van GVB (zie intranet GVB).

⁷ Indien de eerste verzuimdag na 30 juni 2017