gemeente Peel en Maas

28-02-2024

Verzuimprotocol

Gemeente Peel en Maas

"samen op weg naar duurzaam herstel"

01 — Dag 1

Ziekmelden
Medewerker meldt zich conform de gemaakte afspraken ziek bij zijn/haar leidinggevende

02 — Dag 4

Vragenlijst
Triage door middel van de online vragenlijst In.Zicht*. Met daaruit twee uitkomsten:

* De vragenlijst is wetenschappelijk onderbouwd en afkomstig van de arbo-unie

03 — Week 1

Kort verzuim (monitoren)

Lang verzuim (actie ondernemen)

Medewerker en leidinggevende ontvangen een e-mail met inschatting van de duur van het verzuim (kort of lang)

04 — Week 3

Spreekuur
De medewerker komt binnen 3 weken op spreekuur met de professional

05 — Week 6 — Periodiek

Weg naar herstel
Een probleemanalyse en plan van aanpak (PVA) wordt opgesteld en periodieke gesprekken tussen professionals en de teammanager worden gevoerd

06

Leidinggevende koppelt PVA terug met medewerker en maakt prognose

De medewerker start met het herstel

07 — Maatwerk

Herstelpaden
Het herstel vindt plaats door aanpak op maat met 'herstelpaden'. De herstelpaden zijn:

- Psyche
- Houding en beweging
- Oncologie
- Hart- en vaatziekten
- Arbeidsconflict
- Overig

08 — Periodiek

Interventies
Het gezondheidsteam voert tijdens langdurige ziekte periodiek passende interventies uit bij het juiste herstelpad

09

Op weg naar duurzaam herstel

Tijdstip	Actie Gemeente Peel en Maas	Actie Arbo Unie
Dag 1	Medewerker: • Meldt verzuim bij leidinggevende. • Bij de binnendienst meldt de werknemer zich telefonisch voor 09.00 uur ziek bij de direct leidinggevende of diens vervanger. • Bij de Buitendienst meldt de werknemer zich een half uur voor aanvangstijd ziek bij de voorman en vervolgens rond 09.00 uur ook bij de bedrijfsleider Buitendienst. Is de bedrijfsleider afwezig, dan dient de ziekmelding aan de Teammanager Openbare Ruimte te worden doorgegeven. Leidinggevende: • Voert een gesprek met de medewerker. • Registreert de verzuimmelding in Motion. • Legt een re-integratiedossier aan in uw verzuimsysteem. • Indien gewenst intern ondersteuning door P&O. • Spoedspreekuur telefonisch aanvragen bij Binnendienst Arbo Unie, indien hier behoefte aan is.	• Verzuimmelding via koppeling automatisch in basissysteem (Key2Arbo).
Dag 4-8	Medewerker: • Ontvangt via sms of per mail een online vragenlijst (In.zicht) op dag 4 en vult deze in. Medewerker en leidinggevende: • Ontvangst terugkoppeling advies naar aanleiding van vragenlijst - het advies is toegespitst op medewerker/leidinggevende.	• Stuurt de medewerker via sms of per mail de online vragenlijst (In.zicht). • Indien nodig: reminder na 2 en na 4 dagen na versturen initiële vragenlijst. • Koppelt direct online advies terug per mail aan medewerker en leidinggevende. • Afhankelijk van het online advies, wordt de medewerker uitgenodigd voor het spreekuur.
Week 1 – 3	Leidinggevende: • Voert verzuimgesprek met de medewerker. • Formuleert concrete vraagstelling voor het eerste spreekuur bij het gezondheidsteam. • Vergaart relevante achtergrondinformatie (voor zover dit wettelijk is toegestaan). • Indien op advies van het gezondheidsteam en na een intake een interventie ingezet moet worden, dan is besluitvorming door Gemeente Peel en Maas nodig binnen 5 werkdagen. Medewerker: • Afhankelijk van de problematiek ontvangt de medewerker het verzoek online verdiepende vragenlijsten in te vullen ter voorbereiding op het eerste spreekuur bij het gezondheidsteam.	• Afhankelijk van de problematiek verzoek aan medewerker verdiepende vragenlijsten in te vullen ter voorbereiding op het spreekuur bij het gezondheidsteam. • Inplannen vroegtijdig eerste spreekuur.

Tijdstip	Actie Gemeente Peel en Maas	Actie Arbo Unie
Week 2 – 3	Medewerker: • Bezoekt het eerste spreekuur bij het gezondheidsteam.	Gezondheidsteam: • Tijdens het eerste spreekuur stellen we de Probleemanalyse op en brengen we het te verwachte scenario in kaart, indien er voldoende informatie voor handen is. De Probleemanalyse bevat een vaststelling van de beperkingen van de medewerker en een advies met betrekking tot de mogelijkheden die de medewerker heeft om werkzaamheden uit te voeren. • Afhankelijk van de aard van de problematiek, bespreken we met de medewerker een verwijzing naar een interventiedeskundige. Denk hierbij aan een psycholoog, bedrijfsmaatschappelijk werker, ergonoom, fysiotherapeut of arbeidsdeskundige.
Dag 24		• Monitort verzuim en roept, indien nodig, alsnog op voor een spreekuur bij het gezondheidsteam.
Week 4 - 12	Leidinggevende: • Onderhoudt contact met medewerker. • Indien de Probleemanalyse ontvangen is; start opmaken Plan van Aanpak, gezamenlijk met medewerker.	Gezondheidsteam: • Houdt vervolgspreekuren met de medewerker en beoordeelt herstel- en re-integratiemogelijkheden. • Stelt een spreekuurrapportage op voor de leidinggevende.
Week 6		Gezondheidsteam: • Borging uiterlijke termijn opmaken Probleemanalyse.
Uiterlijk week 8	Leidinggevende: • Borging uiterlijke termijn opmaken Plan van Aanpak voor de re-integratie, gezamenlijk opstellen met medewerker.	

Week 12	Leidinggevende:
	• Voert, indien geïndiceerd door de bedrijfsarts, een activeringsgesprek met medewerker en arbeidsdeskundige (zie ook hiernaast).
	• Indien op advies van de bedrijfsarts een interventie ingezet moet worden, is besluitvorming door de leidinggevende nodig binnen 5 werkdagen.
		Gezondheidsteam:
		• Bij stagnatie van de re-integratie; bijstellen probleemanalyse en interventie overwegen. Afhankelijk van de problematiek kan dit onder andere zijn:
		  • Een activeringsgesprek tussen leidinggevende, medewerker en arbeidsdeskundige.
		  • Interventie advies: zoals verwijzing naar psycholoog, bedrijfsmaatschappelijk werker of fysiotherapeut.
		  • Verwijzing behandelend specialist voor revalidatietraject.
		  • Advies inzet werkplekonderzoek.
		
		Arbeidsdeskundige:
		• Indien geïndiceerd voert de arbeidsdeskundige een activeringsgesprek met medewerker en leidinggevende (‘opschudmoment’ om de re-integratie op gang te helpen en te houden).

Tijdstip	Actie Gemeente Peel en Maas	Actie Arbo Unie
Week 12-104	Leidinggevende: • Draagt bij aan de uitvoering Plan van Aanpak. • Bewaakt de uitvoering van het Plan van Aanpak. • Stelt samen met de medewerker zo nodig het Plan van Aanpak bij, na overleg met het gezondheidsteam.	Gezondheidsteam: • Houdt periodiek een spreekuur ten behoeve van re-integratie met de medewerker (elke 6 weken). • Nodigt eventueel de leidinggevende uit voor het gesprek met de medewerker (drie-gesprek). • Bespreekt en beoordeelt op basis van de actuele situatie de effectiviteit van het Plan van Aanpak en stelt waar nodig de Probleemanalyse bij. • Neemt in de spreekuurrapportage adviezen op voor de leidinggevende over aanpassingen van het Plan van Aanpak.
Week 26		Arbeidsdeskundige: • Voert een halfjaarsevaluatie uit en beoordeelt of het plan van aanpak nog actueel is, biedt medewerker inzicht in financieel perspectief en initieert waar nodig een vroegtijdig arbeidsdeskundigonderzoek
Week 30		Gezondheidsteam: • Vraagt zo nodig medische informatie op bij behandelaar, ter voorbereiding op het opstellen van het inzetbaarheidsprofiel (zie week 36).
Week 36	Leidinggevende: • Indien op advies van de bedrijfsarts een interventie ingezet moet worden dan is besluitvorming door de leidinggevende nodig.	Gezondheidsteam: • Stelt inzetbaarheidsprofiel (FML: Functie MogelijkhedenLijst) op ten behoeve van het arbeidsdeskundig onderzoek.
Week 38		Gezondheidsteam: • Uiterlijk versturen offerte arbeidsdeskundig onderzoek.
Week 42	P&O-adviseur: verzorgt de verzuimmelding aan UWV.	
Week 42-46		Arbeidsdeskundige: • Voert een arbeidsdeskundig onderzoek uit.
≤ 1 jaar	Leidinggevende: • Evalueert samen met de medewerker het re-integratieproces. • Stelt de eerstejaarsevaluatie op. Medewerker: • Na 52 weken ziekte krijgt de medewerker 70% van het salaris en salaristoelagen doorbetaald (zie artikel 7.1 CAO Gemeenten). Medewerker wordt hierover door leidinggevende geïnformeerd.	Gezondheidsteam: • Verwijst, indien van toepassing op basis van het advies uit het arbeidsdeskundig onderzoek, naar een 2e spoor-/ outplacementtraject. • Bespreekt met leidinggevende en medewerker de eerstejaarsevaluatie.
Week 55		Arbeidsdeskundige: Voert indien geïndiceerd een re-integratie- en dossiertoets uit.

Tijdstip	Actie Gemeente Peel en Maas	Actie Arbo Unie
≤ Week 87	Leidinggevende: • Stelt het werkgeversgedeelte op van re-integratieverslag en stelt dit aan de medewerker beschikbaar.	Gezondheidsteam: • Stelt het actueel oordeel en de medische informatie op van het re-integratieverslag. • Stelt beide documenten beschikbaar aan de medewerker en alleen het actueel oordeel aan de werkgever.
Week 87	Medewerker: • Ontvangt van het UWV het WIA-aanvraagformulier.	
< Week 91	Medewerker: • Stuurt WIA-aanvraagformulier formulier uiterlijk in week 91 terug aan het UWV.	
< 2 jaar	Leidinggevende: • Vraagt bij UWV eventueel uitstel aan van WIA-uitkering, als leidinggevende en medewerker het daar samen over eens zijn.	Gezondheidsteam: • De advisering wordt voortgezet zolang het dienstverband van de medewerker voortduurt (begeleiding wordt afgestemd op de casus en in overleg met de bedrijfsarts).

Op basis van het Arbo beleidsplan van Peel en Maas vervult de leidinggevende de rol van de zgn. casemanager. Dit betekent dat de leidinggevende verantwoordelijk is voor de begeleiding van de zieke medewerker. De leidinggevende wordt gedurende de gehele cyclus van verzuimbegeleiding ondersteund en gefaciliteerd door de adviseurs P&O.

Protocol bij herstelmeldingen

Tijdstip	Actie Gemeente Peel en Maas	Actie Arbo Unie
Bij volledig herstel: op de eerste dag	Medewerker: • Meldt zich beter bij leidinggevende (ben je meer dan 5 maanden ziek, dan kan volledig herstel alleen met een advies van de bedrijfsarts). Leidinggevende: • Verwerkt herstelmelding in Motion. Bij verzuim korter dan 42 weken geeft P&O betermelding door aan UWV.	
Bij gedeeltelijke werkhervatting en bij aangepast werk, arbeid therapeutisch werk, passend werk of gangbare arbeid: op de eerste dag	Medewerker: • Gaat volgens afspraak aan de slag. Leidinggevende: • Verwerkt gedeeltelijke herstelmelding of arbeid therapeutisch werken in Motion. • Maakt gespreksverslag met gemaakte afspraken. • Blijft evaluatiegesprekken voeren.	Gezondheidsteam: • De advisering wordt voortgezet (begeleiding wordt afgestemd op de casus en in overleg met de bedrijfsarts).