

## Regeling Verzuim WerkSaam Westfriesland

### Inleiding

De regeling verzuim maakt onderdeel uit van het verzuimbeleid en zorgt voor duidelijkheid binnen de organisatie wie, wanneer, wat moet doen. In deze regeling staan de afspraken waaraan alle medewerkers van WerkSaam Westfriesland zich bij een verzuimmelding en tijdens de verzuimperiode moeten houden.

Het dagelijks bestuur van WerkSaam Westfriesland;

gezien de instemming van de ondernemingsraad van WerkSaam Westfriesland van 18 oktober 2022;

gelet op artikel 23 van de gemeenschappelijke regeling WerkSaam Westfriesland.

overwegende dat:

het doel van deze regeling is verzuim voorkomen en de duur ervan te beperken.

b e s l u i t :

- de regeling Verzuim WerkSaam Westfriesland vast te stellen.

### Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling betekent:

- Bedrijfsarts: een medisch deskundige op het gebied van arbeid en gezondheid.
- Deskundigenoordeel: onafhankelijk en deskundig oordeel van het UWV als de re-integratie in het kader van verzuim vastloopt
- Re-integratie: in overleg met de zieke medewerker, leidinggevende, bedrijfsarts en verzuimcoördinator worden afspraken gemaakt zodat de medewerker weer kan werken.
- Re-integratiedossier: in het re-integratiedossier staan alle afspraken die te maken hebben met de re-integratie van de medewerker.
- Verzuimcoördinator: is speciaal opgeleid voor het uitvoeren van taken in opdracht van de bedrijfsarts.
- Verzuimverlof: wanneer de medewerker ziek is en hier verlof voor krijgt.
- WIA: wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.

### Artikel 2. Doelgroep

Deze regeling is van toepassing op alle medewerkers van WerkSaam Westfriesland.

### Artikel 3. Verzuimverlof aanvragen: hoe, waar en wanneer?

De eerste ziektedag belt de medewerker persoonlijk, en vóór 09.00 met de direct leidinggevende of zijn vervanger. Ziekmelding via e-mail of WhatsApp is niet toegestaan. Als de leidinggevende op het moment van de ziekmelding niet bereikbaar is, neemt hij zo snel mogelijk zelf contact met de medewerker op.

### Artikel 4. Het eerste contact

De leidinggevende mag de medewerker niet vragen wat hij heeft, hij mag wel vragen:

- wanneer hij verwacht weer te kunnen werken
- op welk telefoonnummer en (verpleeg)adres de medewerker te bereiken is
- of er lopende afspraken en werkzaamheden overgedragen moeten worden
- of het verzuim met het werk te maken heeft of het gevolg is van een bedrijfsongeval
- of er sprake is van een verkeersongeval.

Aan het eind van het gesprek wordt een afspraak gemaakt voor vervolcontact. Tijdens de afwezigheid van een medewerker moet er regelmatig contact zijn tussen de zieke werknemer en de leidinggevende. Het contact mag telefonisch, maar kan ook persoonlijk.

### **Artikel 5. Meewerken aan herstel en re-integratie**

De medewerker is verantwoordelijk voor zijn eigen gezondheid. De medewerker doet er alles aan om herstel te bevorderen en denkt mee met zijn leidinggevende, de verzuimcoördinator en de bedrijfsarts. Als het nodig is stelt de medewerker zich onder medische behandeling. Daarnaast houden medewerker en leidinggevende zich aan de afspraken die in het Plan van Aanpak zijn vastgelegd. Als het mogelijk is kan het werk gedeeltelijk of aangepast hervat worden.

### **Artikel 6. Uitnodiging spreekuur**

Afhankelijk van de situatie zorgt de leidinggevende ervoor dat de medewerker opgeroepen wordt voor het spreekuur van de verzuimcoördinator en/of de bedrijfsarts. De richtlijn is dat een zieke medewerker binnen twee weken op het spreekuur van de verzuimcoördinator wordt gezien. De leidinggevende geeft de verzuimcoördinator of de bedrijfsarts informatie over de redenen van de verzuimmelding. De medewerker is verplicht om naar het spreekuur van de verzuimcoördinator of de bedrijfsarts te gaan. Lukt dit niet, dan kan de medewerker dit met zijn leidinggevende bespreken. Er wordt dan gekeken naar een oplossing. Ook wanneer het werk weer volledig is hervat, kan de medewerker worden opgeroepen voor het spreekuur.

### **Artikel 7. Spreekuur verzuimcoördinator**

Met behulp van de informatie van de leidinggevende gaat de verzuimcoördinator in gesprek met de medewerker, en geeft een advies over het te volgen traject. Hij richt zich op de mogelijkheden van de medewerker en geeft advies over aanpassingen in het werk, nodige interventies en doet een voorspelling over het verloop. Daarnaast adviseert de verzuimcoördinator of de medewerker bij het spreekuur van de bedrijfsarts opgeroepen moet worden en wat de vraag aan de bedrijfsarts dan is.

### **Artikel 8. Spreekuur bedrijfsarts**

Op het spreekuur praat de bedrijfsarts met de medewerker, stelt vast of er een medische oorzaak is voor het verzuim, maakt eventueel een probleemanalyse, verwijst door naar een deskundige, of vraagt medische informatie op bij de behandelende specialist. De bedrijfsarts geeft in zijn spreekuurterugkoppeling ook aan in welke mate de medewerker arbeidsgeschikt is voor zijn eigen functie, de belastbaarheid voor werk, een voorspelling over het verloop van de ziekte, noodzakelijke aanpassingen en het te volgen traject. Medewerker en leidinggevende ontvangen dezelfde spreekuurterugkoppeling.

### **Artikel 9. Werk hervatten bij herstel**

Zodra de medewerker hiertoe in staat is, kan hij in overleg met de leidinggevende volledig of gedeeltelijk aan het werk. Daarvoor is geen speciale opdracht van de verzuimcoördinator of bedrijfsarts nodig.

### **Artikel 10. Probleemanalyse**

De bedrijfsarts stelt uiterlijk in de 6e week na de eerste ziektedag, een probleemanalyse op over de situatie van de zieke medewerker. Hierin wordt een richtinggevend advies gegeven. De probleemanalyse hoeft niet gemaakt te worden wanneer duidelijk is dat de medewerker snel zijn werk gaat hervatten.

### **Artikel 11. Plan van Aanpak**

Binnen acht weken na de ziekmelding stelt de leidinggevende samen met de medewerker een Plan van Aanpak op. Dit wordt opgesteld op basis van de probleemanalyse van de bedrijfsarts. In dit plan van aanpak staan afspraken over werkzaamheden en werkhervatting, de manier waarop tijdens de ziekteperiode contact met elkaar gehouden wordt, en over eventuele interventies die ingezet kunnen worden om het herstel te bespoedigen. De leidinggevende zorgt ervoor dat dit plan wordt opgenomen in het re-integratiedossier. Indien er wijzigingen in de ziektesituatie zijn, dan moet het plan van aanpak worden aangepast. Alle versies van het plan worden bewaard.

### **Artikel 12. Eerstejaarsevaluatie**

Aan het eind van het eerste ziektejaar vindt de eerstejaarsevaluatie plaats. Leidinggevende en medewerker kijken dan terug op de resultaten van het re-integratietraject. Daarnaast maken zij eventueel nieuwe afspraken over de re-integratiedoelen voor het tweede ziektejaar.

### **Artikel 13. WIA**

Wanneer de medewerker na een jaar en 8 maanden nog niet volledig is hervat, vraagt de medewerker bij het UWV een WIA-uitkering aan. Daarvoor moet het re-integratiedossier opgestuurd worden naar het UWV. Het UWV beoordeelt op grond van dit dossier of de medewerker recht heeft op een WIA-uitkering. Zowel de medewerker als Werkzaam stuurt het re-integratiedossier aan het UWV. De medewerker kan bij de aanvraag en het opstellen van het dossier desgewenst worden ondersteund door de HR-adviseur.

### **Artikel 14. Ziekte en vakantie**

Wanneer een zieke medewerker op vakantie wil, heeft de medewerker daarvoor toestemming van zijn leidinggevende nodig. De leidinggevende kan hierover advies vragen aan de bedrijfsarts. De leidinggevende beslist of de medewerker toestemming krijgt om op vakantie te gaan. Wanneer er toestemming is gegeven, wordt er verlof ingehouden. Het gaat dan om hetzelfde aantal verlofuren als wanneer de medewerker niet ziek zou zijn geweest. Dat geldt ook als de medewerker tijdens het verzuim gedeeltelijk werkt. Als er geen toestemming wordt gegeven om op vakantie te gaan, dan kan de medewerker een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV.

Een medewerker die tijdens zijn vakantie ziek wordt, moet zich ook bij zijn leidinggevende ziekmelden. De medewerker moet tijdens zijn ziekte op vakantie bereikbaar zijn. Hier moeten duidelijke afspraken over worden gemaakt. De leidinggevende mag vragen naar het vakantieadres van de medewerker. Wanneer de medewerker in Nederland op vakantie is, wordt de verzuimbegeleiding meteen in gang gezet. Als de medewerker zich vanuit het buitenland ziek meldt moet hij een verklaring opvragen, bij voorkeur in de Engelse taal. Deze verklaring moet van een arts of een ziekenhuis zijn, en er moet informatie in staan over de arbeidsongeschiktheid en de mogelijkheid om (terug) te reizen. Bij terugkomst kan de medewerker worden oproepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts. Deze kan dan vaststellen of de vakantiedagen als ziektedagen moeten worden gerekend.

### **Artikel 15. Sancties bij niet nakomen van verplichtingen**

De Wet Poortwachter verplicht WerkSaam en de zieke medewerker om er tijdens de eerste twee ziekte-jaren alles aan te doen om de medewerker te laten herstellen. Komt een van beiden de verplichtingen niet na, dan kunnen er sancties worden opgelegd. WerkSaam kan bijvoorbeeld de loonbetaling staken of opschorten als de medewerker zich niet aan de afspraken van de Wet Poortwachter houdt. Het UWV kan WerkSaam een boete opleggen als er onvoldoende inspanningen worden gedaan om de medewerker te laten herstellen.

### **Artikel 16. Second opinion**

Als de medewerker twijfelt aan het advies van de bedrijfsarts kan hij een second opinion aanvragen. Een second opinion wordt uitgevoerd door een andere, onafhankelijke externe bedrijfsarts. De bedrijfsarts zal de second opinion bespreken met de onafhankelijke externe bedrijfsarts, en deze informatie gebruiken voor de verdere verzuimbegeleiding. In het geval dat de medewerker geen vertrouwen heeft in de verzuimbegeleiding door de bedrijfsarts, dan kan de bedrijfsarts in overleg met WerkSaam (een gedeelte van) de verzuimbegeleiding aan de onafhankelijke externe bedrijfsarts overdragen. De kosten voor de second opinion en de externe verzuimbegeleiding komen voor rekening van WerkSaam.

### **Artikel 17. Deskundigenoordeel UWV**

Als een medewerker of WerkSaam het niet eens is met de afspraken of het advies rond de aanpak om het werk te hervatten, dan kan bij het UWV om een deskundigenoordeel worden gevraagd. In de periode dat het deskundigenoordeel wordt aangevraagd lopen de re-integratieafspraken gewoon door. Ook al heeft WerkSaam besloten dat een medewerker (deels) kan hervatten, en is de medewerker het hier niet mee eens. Meer informatie hierover kan bij de HR-adviseur, verzuimcoördinator of bedrijfsarts worden aangevraagd.

### **Artikel 18. Wet Bescherming Persoonsgegevens**

Op verzuimbegeleiding is de Wet Bescherming Persoonsgegevens van toepassing. Omdat de informatie vaak zeer privacygevoelig is, wordt door WerkSaam extra zorgvuldig omgegaan met schriftelijke of mondelinge informatie uit het re-integratiedossier.

## **Artikel 19. Preventie**

De leidinggevende vervult een belangrijke rol op het gebied van preventie, bijvoorbeeld door vroegtijdige herkenning, en het aangaan van de dialoog met de medewerker. Problemen in het werk en de samenwerking worden bespreekbaar gemaakt, net als de gevolgen van privéomstandigheden voor het werk. Daarnaast zorgt de leidinggevende dat zaken op het gebied van arbeidsomstandigheden regelmatig aan de orde komen tijdens het werkoverleg.

Een belangrijk preventiemiddel is het bespreekbaar maken van verzuim. Dit noemen we verzuimgesprekken.

### **Kort frequent verzuim**

Wanneer een medewerker zich voor de derde keer binnen een half jaar ziek meldt, of 4 keer binnen een jaar, noemen we dit kort frequent verzuim. Om hier samen een oplossing voor te vinden, nodigt de leidinggevende de medewerker uit voor een verzuimgesprek. De leidinggevende maakt een verslag van dit gesprek en eventueel gemaakte afspraken. Dit gesprek kan aanleiding zijn om de medewerker aan te melden voor het spreekuur van de verzuimcoördinator om een advies te vragen.

### **Afwezigheid in verband met bijzondere omstandigheden**

In bijzondere situaties, bijvoorbeeld bij een ziek kind of een ander familielid, is er geen sprake van arbeidsongeschiktheid van de medewerker. Een verzuimmelding is dan niet de juiste manier. Soms is zorgverlof van toepassing, of kunnen er andere afspraken gemaakt worden (bijvoorbeeld op een ander tijdstip werken, thuis werken). Uitgangspunt is dat de leidinggevende en de medewerker samen in overleg gaan over de mogelijkheden.

### **Bezoek bedrijfsarts op initiatief medewerker**

Om toekomstig verzuim te voorkomen, kan een medewerker op eigen initiatief een afspraak maken voor het preventieve spreekuur van de bedrijfsarts of verzuimcoördinator. Dit kan hij doen via de HR-administratie.

### **Anoniem bezoek bedrijfsarts**

Een medewerker kan ook rechtstreeks anoniem een afspraak maken met de bedrijfsarts. Ook als hij of zij nog niet ziek is. Dat hoeft niet bij WerkSaam gemeld te worden. Het gesprek vindt plaats op een andere locatie en is altijd vertrouwelijk. WerkSaam wordt hier niet over geïnformeerd.

### **Klachtenregeling**

Als de medewerker niet tevreden is over de dienstverlening van de verzuimcoördinator of de bedrijfsarts, kan hij een klacht indienen. Uitgangspunt is dat geprobeerd wordt een geschil eerst met elkaar op te lossen. Als we er niet uitkomen, kan er een officiële klacht ingediend worden. De klachtenprocedure is op verzoek bij de leidinggevende of HR-adviseur beschikbaar.

## **Artikel 20. Hardheidsclausule**

De directeur beslist in gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet.

## **Artikel 21. Inwerkingtreding en citeertitel**

1. Deze gewijzigde regeling treedt in werking op 1 januari 2023.
2. Deze regeling wordt aangehaald als: regeling Verzuim WerkSaam Westfriesland.

*Aldus vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van 10 oktober 2022.*

*De voorzitter,  
S.C.F. Visser-Botman*

*De directeur,  
M.J. Dölle*