

Spelregels bij verzuim door ziekte en arbeidsongeschiktheid

Waarvoor zijn er verzuimspelregels?

De spelregels bij ziekte zijn er om inzicht en informatie te geven aan zowel de leidinggevende als aan de medewerker over wat er van hen verwacht wordt bij verzuim als gevolg van ziekte.

Wat houden de spelregels in?

In de spelregels staan:

1. Visie op gezond zijn en ziek worden en werken;
2. wat moeten leidinggevende én medewerker doen als de medewerker zich ziek meldt;
3. informatie over het proces en mogelijk in te zetten instrumenten en specialisten bij (langduriger) ziek zijn.

Wat valt binnen de spelregels?

Zaanstad houdt zich aan de wet- en regelgeving die betrekking heeft op verzuim, reïntegratie en arbeidsongeschiktheid. Dit zijn:

- de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) die gaat over reïntegratie inspanning van leidinggevende en medewerker;
- de arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Zaanstad (AGZ)

Wanneer deze wetten en regels wijzigen, volgt Zaanstad de gewijzigde regels.

Wat valt buiten deze spelregels?

Als een medewerker zich ziek meldt om een andere reden dan ziekte (lichamelijk of geestelijk) dan gelden deze spelregels niet. Dit kan bijvoorbeeld zijn als er thuis iets ernstigs aan de hand is waardoor de medewerker niet op het werk kan zijn of als er te veel spanning op het werk is. Als de reden van het verzuim anders is dan ziekte, dan dragen de verzuimspelregels niet bij aan een oplossing. Op Zaanlink is te vinden waar medewerker of leidinggevende terecht kan voor hulp om zo snel mogelijk aan een oplossing te kunnen werken.

1. Visie op gezond zijn, ziek worden en werken

We willen allemaal gezond zijn en gezond blijven. Maar iedereen is in zijn of haar werkende leven wel eens korter of langer ziek. Zaanstad wil snelle en duurzame terugkeer in eigen - en soms ander - werk stimuleren. Om dit te bereiken vult Zaanstad de hierboven genoemde wettelijke regels aan met een uitgebreid pakket aan snel toegankelijke hulp.

Zaanstad wil de inzetbaarheid positief beïnvloeden vanuit onderstaande principes:

a. Tevreden, gemotiveerde en gezonde medewerkers zijn de belangrijkste factor voor succes.

Het is belangrijk dat mensen werken aan hun eigen duurzame inzetbaarheid, hun loopbaan en gemotiveerd en vakkundig blijven. Vitale medewerkers die gezond en veilig leven en werken én leren en ontwikkelen om bij te blijven in het eigen of een nieuw vakgebied. Dat is vooral de verantwoordelijkheid van de medewerker. De leidinggevende heeft een faciliterende rol in gezond en veilig werken en de ontwikkeling van medewerkers.

Voor de leidinggevendenden is het belangrijk te weten wat hun medewerkers drijft. Zij voeren regelmatig gesprekken met de medewerkers om te weten of ze nog op hun plek zitten en wat hun behoefte is aan ontwikkeling. Wanneer er goed contact is met de medewerkers, weet de leidinggevende ook wanneer bijvoorbeeld kwesties in het privéleven kortere of langere tijd een groter beslag op mensen leggen of wanneer het werk niet goed (meer) past.

b. Van werken word je beter!

Werk kan een grote bijdrage leveren aan het welzijn van mensen omdat werk bijdraagt aan structuur, zingeving en verbondenheid.

Dat is natuurlijk alleen zo wanneer het werk goed past bij de medewerker zodat hij zich competent, gewaardeerd en verbonden voelt. Wanneer zowel de medewerker als de leidinggevende zich hiervoor inspannen kan voor beide de meest optimale situatie worden bereikt.

c. Ziek zijn is thuis zijn?

Ziek zijn kan leiden tot verzuim. Wanneer het verzuim langer duurt hoeft de medewerker niet volledig hersteld te zijn om het eigen of aangepast werk weer (gedeeltelijk) op te kunnen pakken.

De leidinggevende zorgt bij langer verzuim er voor dat de medewerker betrokken blijft. Hij/zij houdt contact en laat iemand zo snel mogelijk meedenken over welk werk hij kan dragen aan zijn/haar herstel. De bedrijfsarts adviseert hierbij.

2. Wat moeten leidinggevende én medewerker doen als de medewerker zich ziek meldt ?

Regelingen die voortkomen uit de wet zoals WVP en de AGZ staan hier niet uitgeschreven. Zaanstad volgt deze regelingen. Hieronder staat wat specifiek is voor de uitvoering van de verzuimspelregels in Zaanstad.

Ziek en hersteld melden

Wanneer een medewerker ziek is, neemt hij direct persoonlijk contact op met de leidinggevende om zich ziek te melden. De leidinggevende verwerkt de meldingen zo snel mogelijk in het verzuimsysteem. Ook (gedeeltelijk) herstel moet zo snel mogelijk worden ingevoerd door de leidinggevende. Hiermee worden wettelijke termijnen in het systeem die gaan lopen vanaf de eerste ziektedag juist geregistreerd. Wanneer de leidinggevende vermoedt dat het verzuim langer kan gaan duren dan enkele dagen of dat er mogelijk meer speelt, gaat hij/zij met de medewerker in gesprek over de inzetbaarheid. De leidinggevende legt gemaakte afspraken vast in het verzuimsysteem.

Afspraken bij bedrijfsarts of andere interventiepartij

Het is essentieel voor een succesvolle reïntegratie dat de medewerker actief werkt aan zijn/haar herstel en reïntegratie. Dat betekent ook dat een medewerker altijd gehoor geeft aan een oproep voor spreekuurcontact met de bedrijfsarts e/o andere interventiepartij. Het afzeggen of verzetten van een afspraak met de bedrijfsarts of ingeschakelde interventiepartij kan alleen in overleg met de leidinggevende. Let op: De kosten van het niet afzeggen van een afspraak of oproep bij de bedrijfsarts of andere zorgverlener via de leidinggevende worden aan de medewerker doorberekend. Uitzonderingen hierop zijn alleen mogelijk als het niet verschijnen buiten verantwoordelijkheid van de medewerker lag én in overleg met de leidinggevende.

Ziek- en hersteldmelding tijdens vakantie

Wanneer een medewerker ziek is in de vakantie dan geldt dezelfde ziek en hersteld procedure als hierboven beschreven. Wat anders is, is dat de leidinggevende aan de medewerker kan vragen om een officiële medische verklaring (van een lokale arts). Deze verklaring moet leesbaar en herkenbaar zijn (briefhoofd).

Vakantie bij ziekte en reïntegratie

Als de medewerker tijdens een periode van ziekteverzuim elders wil verblijven of met vakantie wil gaan, stemt hij dit af met de bedrijfsarts. Deze oordeelt of het verblijf elders of de vakantie al dan niet de genezing of reïntegratie zal belemmeren. De medewerker vraagt vervolgens verlof aan. Voor de opgenomen vakantieperiode wordt normaal verlof afgeschreven.

Bezoek aan behandelaren en specialisten buiten werktijd

De medewerker bezoekt in principe behandelaren en specialisten in de uren buiten de (afgesproken reïntegratie) uren op het werk. Afwijken hiervan – bijvoorbeeld voor niet planbaar dokters/tandarts bezoek - gebeurt in overleg met leidinggevende.

Reïntegreren in ander werk

Wanneer de medewerker door ziekte het eigen werk niet meer kan doen, dan moet hij/zij meewerken aan reïntegratie op een andere plek in de organisatie. Wettelijk ligt er de verplichting om passende arbeid te aanvaarden. Passend is hierin een technisch begrip, het gaat over werk dat iemand zou kunnen doen zonder daarbij af te wegen of deze persoon het ook leuk vindt. Met een actieve instelling maakt de medewerker de kans op een succesvolle reïntegratie in werk dat in meer opzichten past, het grootst.

Informatie over inzetbaarheid en verzuim door ziekte

Op Zaan!nk staat informatie over preventie, ziekteverzuimbegeleiding, reïntegratie, informatie over het bedrijfszorgpakket, inzet van interventies en nuttige contactgegevens. De informatie is voor leidinggevenden en medewerkers.

Frequent verzuimgesprekken

De leidinggevende gaat met een medewerker die 3x of meer verzuimd heeft binnen een periode van 12 maanden in gesprek over de inzetbaarheid.

3. Informatie over het proces en mogelijk in te zetten instrumenten en specialisten bij (langduriger) ziek zijn

Het verzuimproces begint met de ziekmelding van de medewerker bij de leidinggevende en eindigt bij de hersteld melding. De leidinggevende is verantwoordelijk voor een goede uitvoering van de procedure en voor de begeleiding van de medewerker tijdens het verzuim. Van de medewerker wordt een actieve houding verwacht. Wanneer er sprake is van kort verzuim van tussen de 1 en 7 dagen dan spreken leidinggevende en medewerker met elkaar af wanneer het werk geheel of gedeeltelijk wordt hervat. Vanaf 7 dagen kan er een andere situatie zijn dan kort verzuim. Wanneer het verzuim langer duurt of mogelijk langer gaat duren, maken de leidinggevende en de medewerker afspraken over werkhervatting en begeleiding door bedrijfsarts en andere partijen die een bijdrage kunnen leveren aan de inzetbaarheid. Ook spreken zij over hoe de medewerker goed contact kan houden met het werk en de collega's.

Focus op de eerste 13 weken

De kans op terugkeer in het eigen werk is het grootst in de eerste 13 weken van het verzuim. In deze periode draagt snelle inzet van de juiste interventies het meest effectief bij aan werkhervatting. Ook het advies van de bedrijfsarts of arbo verpleegkundige is een interventie. In deze 13 weken worden de richting van de begeleiding en de inzet van interventies bepaald.

Tijdens reïntegratie worden gemaakte afspraken geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Een professional van P&O ondersteunt de leidinggevende en bewaakt dat de inzet van werkgever en medewerker voldoen aan de verplichtingen van de Wet Verbetering Poortwachter en de eisen aan dossiers van het UWV.

Interventies

Zaanstad koopt jaarlijks een Bedrijfszorgpakket (BZP) in. Dit pakket maakt snelle toegang tot onder meer bedrijfsmaatschappelijke hulp, psychologische hulp, fysiotherapie en werkplekonderzoek mogelijk. De interventies die meest kansrijk zijn en een wetenschappelijke basis hebben worden aangeboden.

Volledig verzuimproces en informatie

Het verzuimproces volgt de wet en regelgeving. Een recente uitwerking van het volledige proces, inclusief wettelijke taken, en AGZ regelingen, staat op Zaan!nk.