

BELEID BIJ VERZUIM EN RE-INTEGRATIE

Werken naar vermogen



GEMIVA-SVG GROEP

Veel mensen hebben gezondheidsklachten. Sommigen permanent, anderen slechts af en toe. Dat geldt ook voor medewerkers van de Gemiva-SVG Groep. Als het je treft, kan dat buitengewoon vervelend zijn. Soms betekent een gezondheidsklacht dat je je werk niet kunt doen: geheel of gedeeltelijk, tijdelijk of permanent. Op dat moment – of wanneer dit dreigt te gebeuren – is de Gemiva-SVG Groep als werkgever betrokken bij de gezondheidsklacht van de medewerker.

Verzuim bedreigt de kwaliteit en continuïteit van onze dienstverlening aan de cliënt. Bovendien kost het geld, omdat we in veel situaties een beroep moeten doen op een invaller. We streven daarom naar een zo laag mogelijk verzuim. Dit doen we door te investeren in een gezond werkklimaat, maar ook door duidelijk te zijn over onze visie op en ons beleid bij verzuim en re-integratie. Met deze brochure willen we je hierover informeren.

Verzuim wat is dat?

Bij verzuim verricht de medewerker zijn afgesproken taken niet, doordat hij daar door ziekte of een beperking niet toe in staat is. Er is dus altijd sprake van een medisch aantoonbare oorzaak. Je kunt je niet ziek melden bij een arbeidsconflict, privéproblemen of een ziek kind, partner of ouder. Wij verwachten dat je in die situaties overlegt met je leidinggevende over de mogelijkheden om hierop in te spelen. Zoals het opnemen van een vrije dag, het ruilen van een dienst of – in bijzondere situaties – het toekennen van calamiteitenverlof, zorgverlof of buitengewoon verlof.

Dat verzuim altijd een medische oorzaak heeft, betekent niet dat 'ziek zijn' automatisch tot verzuim leidt. Veel medewerkers met (chronische) gezondheidsklachten doen gelukkig gewoon hun werk. En als een medewerker door ziekte zijn gebruikelijke taken niet kan verrichten, betekent dit niet dat hij of zij niets meer kan. Ons uitgangspunt is dat medewerkers zich ook met



*De Gemiva-SVG Groep
investeert in een gezond
werkklimaat*

een gezondheidsklacht naar vermogen voor de organisatie inzetten.

Gezond werkklimaat

De Gemiva-SVG Groep investeert in een gezond werkklimaat. Niet alleen om verzuim te voorkomen, maar ook omdat we een goede werkgever willen zijn, waar mensen graag werken en het beste uit zichzelf halen voor onze cliënten. Wij vinden het belangrijk dat onze medewerkers vat hebben op hun werksituatie en het beleid van de organisatie begrijpen. Dit willen we bereiken door goede communicatie, ruimte voor eigen initiatief en door medewerkers de ondersteuning te geven die bij hen past. We besteden structureel aandacht aan arbeidsomstandigheden, bijvoorbeeld door de risico-inventarisatie en met tevredenheidsonderzoeken. Bovendien is het mogelijk om een preventief consult aan te vragen bij de bedrijfsarts. Dit kun je doen als je je zorgen maakt over je gezondheid in relatie tot je werk. Een afspraak kun je maken via de afdeling Verzuim & Re-integratie.

Jouw verantwoordelijkheid

Van jou verwachten we dat je er alles aan doet om verzuim te voorkomen. Als je een gezondheidsklacht hebt, is het niet vanzelfsprekend dat je je werk niet kunt doen. Voordat jij je ziek meldt, vragen wij je goed na te denken over wat je nog wel kan. We verwachten dat je die mogelijkheden – in overleg met je leidinggevende – inzet. Dat kan betekenen dat je tijdelijk andere passende werkzaamheden doet, eventueel in gewijzigde werktijden op een andere locatie.

Als je verzuimt, willen wij dat je je toetsbaar opstelt. Je bent

bijvoorbeeld verplicht om op het spreekuur van de bedrijfsarts te komen. Die hebben we ingehuurd om te beoordelen of jouw gezondheidsklacht het verrichten van werkzaamheden in de weg staat. De eerste afspraak is op de dag van de ziekmelding, of de dag erna.

Als blijkt dat je je eigen werk in zijn geheel niet kunt doen, dan blijven we met jou in gesprek. We streven in eerste instantie naar terugkeer in je eigen werk. Als dat niet kan, gaan we op zoek naar ander passend werk. Eerst binnen de Gemiva-SVG Groep. Als dat niet mogelijk is, schakelen we een



gespecialiseerd bureau in om ander werk bij een andere werkgever te vinden. Wij verwachten van jou dat je actief meewerkt aan jouw re-integratie.

Onze verantwoordelijkheid

Van de Gemiva-SVG Groep mag je goede verzuimbegeleiding verwachten. We nemen iedere verzuimmelding uiterst serieus. Dit brengen wij in praktijk door iedere medewerker op de dag van de melding direct uit te nodigen voor een korte afspraak bij de bedrijfsarts. Hij is de enige die kan en mag beoordelen of iemand medisch gezien wel of niet in staat is om werk te verrichten. Vandaar dat wij iedereen die zich ziek meldt in principe de volgende dag al op consult bij de bedrijfsarts laten komen. Dat gesprek is ook bedoeld om na te gaan of werkzaamheden die je wel kunt doen, je herstel niet schaden of belemmeren.

Je mag van ons verwachten dat we met jou in gesprek blijven over de terugkeer naar je werk. En dat ook wij ons inspannen om een vlotte werkhervatting en re-integratie mogelijk te maken. Bij voorkeur in je eigen werk, en als dat niet haalbaar is in een andere baan binnen of buiten de Gemiva-SVG Groep. Bovendien zijn we verplicht je loon door te betalen (voor 100% in het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid, voor 70% in het tweede jaar).

Ziek melden

Als je door ziekte of een ongeval je werk niet kunt doen, meld je je ziek bij je leidinggevende of diens vervanger. Je geeft daarbij de volgende informatie:

- reden dat je niet kunt werken;
- verblijfplaats;
- telefoonnummer(s) waarop je bereikbaar bent.

Arm in het gips

Carolien, fervent paardrijdster, valt op zaterdag van haar paard en breekt haar arm. Het is geen gecompliceerde breuk. Na behandeling in het ziekenhuis kan zij naar huis. Carolien moet maandag werken. Zondagavond belt zij haar leidinggevende Marnix om zich ziek te melden. Hij vraagt haar wat zij nog wel kan. Carolien is daar onzeker over; haar arts adviseerde haar de komende dagen rustig aan te doen. Marnix begrijpt dat Carolien niet al haar taken kan doen, maar ziet toch graag dat zij maandag naar het werk komt. Daar kan dan bekeken worden wat Carolien kan doen. Carolien blijft zich beroepen op het advies 'rust te houden'. Marnix geeft aan dat hij zich zal laten adviseren door de bedrijfsarts.

Maandagochtend meldt Carolien zich ziek bij de afdeling Verzuim & Re-integratie. Zij wordt opgeroepen voor een kort consult bij de bedrijfsarts. Diezelfde middag kan ze nog terecht.

De bedrijfsarts constateert uiteraard beperkingen, maar ziet geen medische reden voor volledige rust. Ook ziet hij geen belemmeringen om op het werk te komen. Carolien - intussen bekomen van de eerste schrik - ziet in dat zij best bepaalde taken kan aanpakken.

Met haar leidinggevende spreekt zij af dat zij een extra wandeling maakt met cliënten en dat zij, weliswaar in een wat lager tempo, wat invoerwerk in de computer doet. Vanwege dit lagere tempo wordt Carolien niet volledig beter gemeld.

Op dezelfde werkdag (of uiterlijk de eerstvolgende werkdag na weekend of feestdagen) meld je je tussen 8.30 – 10.30 uur ziek via telefoonnummer (0182) 57 59 00. Je krijgt een medewerker van de afdeling Verzuim & Re-integratie (V&R) aan de telefoon. Die maakt een afspraak voor een kort consult bij de bedrijfsarts. De medewerker van V&R stelt een aantal korte, niet medische vragen. Je bent verplicht hieraan mee te werken en de vragen naar waarheid te beantwoorden.

De medewerker V&R zal altijd een afspraak plannen. De enige die de afspraak kan annuleren, is je leidinggevende. Dit zal hij doorgaans niet doen. De leidinggevende heeft het oordeel van de bedrijfsarts nodig om met jou af te kunnen spreken over de inzet van de mogelijkheden die je eventueel nog wel hebt. De bedrijfsarts is de enige die hierover gegronde uitspraken kan doen.

Door dit korte consult direct na de ziekmelding te plannen, zijn we snel op de hoogte van jouw mogelijkheden en onmogelijkheden en kunnen we daar snel op inspelen.

Re-integratie

Het proces dat moet leiden naar werkhervatting begint op de eerste verzuimdag. Daarbij zetten we altijd eerst in op terugkeer naar eigen werk. Kun je tijdelijk je eigen werk niet doen, dan kijken we direct waar je ander werk kunt doen, op je eigen of een andere locatie. Dat gaat in alle redelijkheid, maar we vragen je wel om daar aan mee te werken. Ook als dat betekent dat je taken verricht die niet tot je eigen functie behoren. In de meeste gevallen keer je na verzuim weer terug in je eigen werk op de oorspronkelijke werkplek. Het vervangende werk is van tijdelijke aard. Als terugkeer naar de oorspronkelijke functie om medische redenen niet meer kan, dan gaan we met je op zoek naar een andere baan. In de eerste plaats op

Dezelfde melding, verschillende aanpak

Griepmelding 1 - Voor de derde keer in een half jaar meldt Simone zich ziek met 'griep'. De bedrijfsarts ziet tijdens het consult een wat verkouden vrouw, maar constateert geen arbeidsongeschiktheid. Simone wordt dezelfde dag beter gemeld. Aan haar leidinggevende vertelt ze dat ze vandaag nog niet kan werken omdat haar dochter ziek thuis is. In overleg met de leidinggevende neemt Simone een dag verlof op. Ook wordt zij uitgenodigd voor een frequent-verzuimgesprek met haar leidinggevende. Bovendien krijgt ze een officiële waarschuwing voor een onrechtmatige verzuimmelding.

Griepmelding 2 - Marit, eigenlijk nooit ziek, wordt geveld door de griep. Haar leidinggevende ziet geen toegevoegde waarde van een kort consult bij de bedrijfsarts. Hij bespreekt met Marit een vermoedelijke hersteldatum en onderhoudt telefonisch contact met haar. Na vier dagen meldt Marit zich beter.



*Wij nemen iedere
verzuimmelding uiterst
serieus*

Het proces dat moet leiden naar werkhervatting begint op de eerste verzuimdag



een andere plek in de organisatie. We zoeken daarbij naar bestaande functies binnen de formatie. We creëren dus geen nieuwe functie.

Als re-integreren binnen de Gemiva-SVG Groep niet lukt, richt het traject zich op een baan bij een andere werkgever. Wanneer dit aan de orde is, krijg je hierover meer informatie van de afdeling Verzuim & Re-integratie.

Advies bedrijfsarts

Voor een advies over de arbeidsgeschiktheid van medewerkers huurt de Gemiva-SVG Groep een externe bedrijfsarts in. In zijn onafhankelijke onderzoek kan de bedrijfsarts bevindingen van andere artsen of specialisten betrekken. Zijn visie is uiteindelijk leidend. Het advies van de bedrijfsarts nemen wij dan ook over. Op basis van zijn terugkoppeling wordt een verzuimmelding gecontinueerd of gewijzigd. Adviseert de bedrijfsarts dat (gedeeltelijke) werkhervatting mogelijk is, dan wordt dit direct door de afdeling Verzuim & Re-integratie administratief verwerkt. Hierbij wordt rekening gehouden met het werkhervattingsschema dat de bedrijfsarts in overleg met de medewerker heeft opgesteld. De leidinggevende ontvangt een spreekuurterugkoppeling en zal direct afspraken maken als werkhervatting aan de orde is.

Oneens? Deskundigenoordeel

Een medewerker kan het niet eens zijn met de bevindingen van de bedrijfsarts of met zijn re-integratieplan. Dat ontslaat hem niet van de plicht om mee te werken aan zijn re-integratie. Als een medewerker dat niet doet, kan de werkgever de loondoorbetaling stopzetten.

Bij een meningsverschil met de bedrijfsarts kan de medewerker bij UWV een deskundigenoordeel aanvragen. Dat is een advies

Een andere oplossing

Compleet over zijn toeren belt Victor zijn leidinggevende Margot: "Ik kan het allemaal niet meer aan". Margot krijgt een onsamenhangend verhaal te horen. Het lukt haar niet er achter te komen wat er aan de hand is. Victor meldt zich ook bij de afdeling Verzuim & Re-integratie en wordt uitgenodigd voor een kort consult de volgende dag.

De bedrijfsarts oordeelt in dit consult dat er weliswaar sprake is van een tijdelijke arbeidsongeschiktheid, maar dat dit vooral veroorzaakt wordt door een ingrijpende privégebeurtenis. Hij maakt met Victor een vervolgspraak een paar dagen later.

Uit deze afspraak komt naar voren dat de privégebeurtenis de spreekwoordelijke 'druppel' was. Victor geeft aan dat hij al langere tijd boven zijn macht werkt. Vooral uit angst gezichtsverlies te leiden heeft hij de schijn opgehouden het werk prima aan te kunnen.

De bedrijfsarts adviseert om met Margot naar oplossingen te zoeken. Hij ziet geen medische reden om nog langer ziek te blijven. Victor wordt volledig beter gemeld en werkt nu – na overleg met Margot - in een lichtere functie. Voor de lange termijn worden er afspraken gemaakt over zijn functioneren. Voor zijn privésituatie heeft de bedrijfsarts geadviseerd bedrijfsmaatschappelijk werk in te zetten.

over zijn re-integratiemogelijkheden en wat daarin van hem en zijn werkgever mag worden verwacht. Wij nemen het advies uit het deskundigenoordeel over. Als de werknemer in het gelijk wordt gesteld, hervatten wij - indien van toepassing - de loon-doorbetaling met terugwerkende kracht.

De werkgever of werknemer kunnen ook een deskundigenoordeel aanvragen om te checken of zij op de goede weg zitten met het re-integratieplan. Uiteraard wordt de aanvraag dan niet gecombineerd met een opschorting van de loon-doorbetaling.

Verzuim en vakantie

Als je ziek bent, gelden er speciale regels voor het opnemen van verlof. Dat gaat altijd in overleg met je leidinggevende, die zich laat adviseren door de bedrijfsarts.

Verlof tijdens ziekte

De bedrijfsarts geeft advies of je op vakantie kunt gaan. Daarbij kunnen zich de volgende situaties voordoen:

- Je bent volledig arbeidsongeschikt.
Als je volledig arbeidsongeschikt bent, neemt de arts in zijn overweging mee of je bijvoorbeeld kan reizen. Ook bespreekt hij of de vakantie je herstel niet benadeelt. Ben je in staat om op vakantie te gaan, dan worden deze uren met je verlofsaldo verrekend.
- Je bent gedeeltelijk arbeidsongeschikt.
Op het moment dat je werkt aan je re-integratie ben je gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Is dat het geval én geeft je leidinggevende, na positief advies van de bedrijfsarts, toestem-

ming om op vakantie te gaan, dan neem je verlofuren op. Niet alleen de uren die je werkt, maar ook de uren waarvoor je nog ziek staat gemeld.

Voorbeeld: Je hebt een contract voor 24 uur per week en bent 12 uur per week aan het re-integreren. Als je een week vakantie opneemt, gaat er 24 uur van je verlofsaldo af.

Ziek tijdens verlof

Word je tijdens een vakantie of al gepland verlof ziek, dan worden de dagen niet van de wettelijke verlofrechten afgetrokken. PBL-uren worden opgeschort, maar moeten wel opgenomen worden. Na de vakantie moet je een doktersverklaring van een arts ter plaatse overhandigen aan je leidinggevende.

Belangrijk!

Herstel je tijdens of direct na je vakantie, dan zal je je ook gelijk weer beter moeten melden.

Verantwoording en informatie

Deze brochure is geschreven als eerste informatiebron voor medewerkers. De voorbeelden in deze brochure zijn fictief. Overeenkomsten met bestaande situaties berusten op toeval. De rechten en plichten van partijen bij verzuim en re-integratie zijn vastgelegd in de Wet Verbeterde poortwachter.

Ons verzuimbeleid volgt deze wet.

Wil je meer weten over verzuim en re-integratie?

Neem dan contact op met de afdeling Verzuim & Re-integratie, telefoon (0182) 57 59 80.

ZIEK MELDEN IN STAPPEN

- 1 Je meldt je ziek bij je leidinggevende of diens vervanger, en geeft daarbij de volgende informatie:
 - a reden dat je niet kunt werken;
 - b verblijfplaats;
 - c telefoonnummer(s) waarop je bereikbaar bent.
- 2 Dezelfde werkdag (of uiterlijk de eerstvolgende werkdag na weekend of feestdagen) **meld je je tussen 08.30 en 10.30 uur** ziek via telefoonnummer **(0182) 57 59 00**. De medewerker van Verzuim & Re-integratie (V&R) maakt een afspraak voor een kort consult bij de bedrijfsarts. De leidinggevende is de enige die deze afspraak kan annuleren. De medewerker van V&R stelt een aantal korte, niet medische vragen. Je bent verplicht hieraan mee te werken en de vragen naar waarheid te beantwoorden.

BETER MELDEN

Betermelden doe je via telefoonnummer **(0182) 57 59 00**.