
Verzuimbeleid

Lab West

Inhoudsopgave

Verzuimbeleid	0
Lab West.....	0
Inhoudsopgave	1
1. Inleiding.....	1
1.1 Doel.....	1
1.2 Toepassingsgebied	1
1.3 Algemene opmerkingen	1
2. Verzuimbeleid	3
3. Ziekteverzuim	3
3.1 Ziekteverlof toekenning en verlening	3
3.1.1 <i>Bereikbaarheid</i>	4
3.1.2 <i>Vakantie tijdens ziekteverlof</i>	4
3.1.3 Verlening ziekteverlof tijdens verblijf in het buitenland / vakantie in het buitenland.....	4
3.1.4 <i>Hersteld melden</i>	4
3.2 Verzuimbegeleiding.....	4
3.2.1 <i>Algemeen</i>	4
3.2.2 <i>Probleemanalyse</i>	5
3.2.3 <i>Plan van Aanpak</i>	5
3.2.4 <i>Arbeidsdeskundig onderzoek</i>	5
3.2.5 <i>Eerstejaarsevaluatie</i>	6
3.2.6 <i>Actueel oordeel</i>	6
3.2.7 <i>WIA aanvraag</i>	6
3.2.8 <i>Bezwaar</i>	6
3.2.9 <i>Verzuimgesprek bij frequent verzuim</i>	6
3.2.10 <i>Sociaal medisch overleg (SMO)</i>	6
3.2.11 <i>Werkhervatting</i>	6
3.2.12 <i>De Ziekteadministratie HRM</i>	6
3.3 Re-integratie.....	7
3.3.1 <i>Inleiding</i>	7
3.3.2 <i>Aangepast werk</i>	7
3.3.3 <i>Tijdelijke werkzaamheden</i>	7
3.3.4 <i>Re-integratie binnen Lab West niet in eigen functie</i>	7
3.3.5 <i>Re-integratie buiten Lab West</i>	7
3.4 Zwangerschap.....	8
3.5 WIA of WAO verleden	8
3.6 Preventie	8
4. Verantwoordelijkheden en bevoegdheden	9
4.1 Lijnmanagement / leidinggevende (casemanager):	9
4.2 Medewerker	9
4.3 HR adviseur	10
4.4 Medewerker Personeelsadministratie (PA).....	10
4.5 Re-integratieconsulent	10
4.6 Bedrijfsarts	10
4.7 Bedrijfsmaatschappelijk werk.....	10

1. Inleiding

1.1 Doel

Lab West wil voor haar medewerkers een aantrekkelijk werkgever zijn. Alleen met gemotiveerde en deskundige medewerkers kan Lab West immers die kwaliteit en continuïteit van diagnostiek bieden die het nastreeft. Verzuim als gevolg van ziekte is niet alleen voor de betreffende medewerker vervelend, ook de directe collega's en de patiënten ondervinden hier hinder van. De aanpak van ons ziekteverzuim dient ervoor te zorgen dat er goede begeleiding en extra aandacht voor arbeidsongeschikte medewerkers zal zijn.

Het voeren van een verzuimbeleid is een wettelijke plicht van de werkgever omschreven in het arbeidsomstandighedenbesluit (art. 2.9). Het verzuimbeleid is gericht op het terugdringen van ziekteverzuim door acties te ondernemen die de frequentie van het verzuim en de verzuimduur verkorten. Daarnaast voert Lab West ook een beleid dat gericht is op het voorkomen van verzuim. Het verzuimbeleid geeft mede uitvoering aan de bepalingen opgenomen in de Wet Verbetering Poortwachter.

Middels dit document willen wij je informeren over de achtergronden van het verzuimbeleid en hoe te handelen bij verzuim. Het verzuimbeleid staat niet op zich, maar dient te voldoen aan diverse regels en voorschriften opgenomen in de Wet Verbetering Poortwachter. Deze regels en voorschriften kunnen soms complex en soms ook niet leuk zijn. Lab West vindt het echter van belang om zo duidelijk mogelijk te schetsen welke stappen er gezet moeten worden, door zowel de werkgever als de werknemer, op het moment dat er sprake is van ziekte. We doen dit zodat voor iedereen helder is wat er moet gebeuren, welke mogelijkheden er zijn in het kader van ziekteverzuim en ook wat mogelijke consequenties zijn op het moment dat iemand langdurig ziek is. Op deze wijze zal je dus ook niet voor verrassingen komen te staan. Nog los van de formele regels blijft het uiteraard van belang om goed met elkaar in gesprek te blijven.

1.2 Toepassingsgebied

De inhoud van dit verzuimbeleid is van toepassing op alle medewerkers (inclusief leerlingen) met een arbeidsovereenkomst bij Lab West.

1.3 Algemene opmerkingen

Begrippenlijst/afkortingen

- De Lijn(organisatie):
Alle leidinggevenden binnen Lab West.
- HRM (Human Resource Management):
De stafafdeling ondersteunend en werkzaam voor Lab West waaronder de HR-adviseurs, personeelsadministratie en re-integratieconsulenten vallen. Deze afdeling is verantwoordelijk voor het opstellen en uitvoeren van het personeelsbeleid en adviseren over het personeelsbeleid en geeft uitvoering aan het vastgestelde beleid door de directie van Lab West.
- Frequent verzuim:
Is 3 x verzuimen in een periode van 12 maanden.
- Probleemanalyse
In week 6 van het verzuim wordt door de bedrijfsarts een probleemanalyse opgesteld. De bedrijfsarts volgt de richtlijnen die door het UWV worden gehanteerd voor het maken van de probleemanalyse.
- Plan van Aanpak:
Een plan dat na 8 weken wordt opgesteld ten behoeve van de uitvoeringsinstelling wanneer de verwachting bestaat dat de medewerker uiterlijk na 35 weken ziekte het werk weer zal hervatten. Het plan van aanpak wordt in overleg tussen leidinggevende en werknemer opgesteld.

- Re-integratieovereenkomst:

Als de werknemer niet meer kan terugkeren in de eigen functie wordt gezocht naar een passende functie binnen of buiten Lab West. Indien een passende functie beschikbaar is wordt de werknemer hierop voorlopig geplaatst en wordt een re-integratieovereenkomst afgesloten. Deze re-integratieovereenkomst is een onderdeel van de herplaatsingprocedure binnen Lab West. Hierin worden de gemaakte afspraken rondom de herplaatsing van de werknemer vastgelegd. De re-integratieovereenkomst vervangt niet de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst. Pas bij een geslaagde re-integratie wordt in onderling overleg de arbeidsovereenkomst aangepast.

- Wet Verbetering Poortwachter (WVP):

Zowel de werkgever als de werknemer krijgen een actieve rol toebedeeld in de WVP. Het moet duidelijk worden welke inspanningen er geleverd worden om de medewerker terug te laten keren in het arbeidsproces. Het uitvoeringsinstituut UWV toetst achteraf de inspanningen gedurende het re-integratietraject. Indien er onvoldoende inspanningen geleverd zijn, worden door hen sancties opgelegd. Dit kan voor een werkgever betekenen dat hij een loondoorbetalingsverplichting krijgt. Bij onvoldoende inspanningen van de medewerker kan de opschorting van de WIA beoordeling de sanctie zijn, waardoor de medewerker tijdelijk zonder inkomsten kan komen te zitten.

- Passende arbeid

Voor het vaststellen van de passendheid van arbeid wordt gelet op onder meer arbeidsverleden, opleiding, gezondheidstoestand, afstand tot het werk, loon en hetgeen waar de werknemer nog toe in staat is. Het functieniveau van de aangeboden arbeid zal in eerste instantie niet veel lager zijn dan de oude functie.

- UWV:

Dit is de Uitkeringsinstantie Werknemers Verzekeringen die de sociale verzekeringen uitvoert; zij kennen de sociale uitkeringen (waaronder de WIA) toe. Voor Lab West is dit UWV Haaglanden. Deze instantie toetst de geleverde inspanning van de werkgever en van de werknemer op het vlak van de re-integratie en kan eventueel sancties opleggen. Dit alles in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter.

- Artikel 29 b Ziektewet:

Dit artikel is een vangnet regeling voor medewerkers met een recent WAO/WIA verleden. Dit artikel houdt in, dat het UWV loon doorbetaalt bij arbeidsongeschiktheid, in de volgende situaties:

Lab West een werknemer in dienst neemt die in de vijf voorafgaande jaren aan het dienstverband een WAO -uitkering heeft ontvangen. De werknemer hoeft niet gedurende de hele periode een uitkering te hebben genoten.

Lab West neemt een werknemer in dienst die in de vijf voorafgaande jaren een jaar (52 weken) arbeidsongeschikt geweest is, maar daarna geen recht had op een WAO-uitkering.

Een medewerker met een WAO/WIA verleden heeft vanaf de eerste dag van zijn ongeschiktheid tot werken recht op ziekengeld over perioden van ongeschiktheid tot werken wegens ziekte die zijn aangevangen in de vijf jaren na aanvang van de dienstbetrekking.

- Sociaal Medisch Overleg (SMO)

Een overleg waarin de lijn met de deskundigen, onder wie de HR-adviseur, bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werker of re-integratieconsulent, overleggen over de aanpak van verzuim. In dit overleg worden individuele casussen besproken.

2. Verzuimbeleid

Lab West heeft als onderdeel van haar totale organisatiebeleid, beleid ontwikkeld dat specifiek gericht is op **preventie**, verzuim, arbeidsomstandigheden en re-integratie. De visie op verzuim, arbeidsomstandigheden en re-integratie is afgeleid van de organisatiestrategie. Daarnaast is het verzuimproces zo ingericht dat het voldoet aan de verplichtingen uit de Wet Verbetering Poortwachter.

Het verzuim- en re-integratiebeleid van Lab West zijn erop gericht om medewerkers gezond te houden en in geval van ziekte zo snel mogelijk weer te helpen herstellen. Op deze manier proberen wij de inzetbaarheid van personeel te vergroten.

Zowel jij als medewerker als de leidinggevende hebben hierin een belangrijke rol. Jullie zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor een goede uitvoering van het beleid. De leidinggevende is er voor jou om je te ondersteunen en begeleiden. Als casemanager heeft de leidinggevende een regierol in het verzuimproces. In de eerste plaats is de begeleiding erop gericht om te voorkomen dat je ziek wordt. Het is belangrijk dat tekenen die wijzen op een mogelijke uitval vroegtijdig worden onderkend. Een actieve rol van jou kan hierin niet worden gemist. Wij verwachten daarom dat je tijdig aan de bel trekt als er omstandigheden zijn die ziekte in de hand kunnen werken.

Mocht het niet lukken om ziekte te voorkomen, dan ondersteunt de leidinggevende je in het herstelproces. Hiervoor wordt zo spoedig mogelijk een re-integratietraject in gang gezet. Om herstel en de terugkeer naar het werk te bevorderen, verwachten wij van je dat je actief samenwerkt met de leidinggevende en meewerkt aan de re-integratieactiviteiten.

3. Ziekteverzuim

3.1 Ziekteverlof **toekennen en verlenen**

Wanneer je als medewerker ziek bent en daardoor niet kan werken, neem je (of iemand anders als de ziekte het niet toelaat) zo snel mogelijk en persoonlijk contact op met de leidinggevende of diens plaatsvervanger om **afwezigheid door ziekte aan te geven**. Hierbij hoeft je vanwege het vertrouwelijke karakter niet de specifieke aard van de ziekte te vermelden. Wel dien je aan te geven op basis van welke beperkingen je niet in staat bent om je werk uit te voeren.

De leidinggevende kan alleen ziekteverlof toekennen als ziekte de oorzaak is van het verzuim. Soms komt het voor dat een medewerker zich wegens een arbeidsconflict ziek meldt. In dat geval kan echter geen ziekteverlof worden toegekend. In plaats daarvan zal de leidinggevende actie ondernemen om het conflict zo snel mogelijk met je op te lossen, volgens de STECR richtlijnen die gelden bij arbeidsconflicten.

De leidinggevende neemt samen met je door of het mogelijk is om aangepast of tijdelijk ander werkt te verrichten. Ook bespreken jullie de gevolgen van het verzuim en maken jullie afspraken over de eventuele werkhervatting en het volgende contactmoment. Om je afwezigheid zo goed mogelijk op te kunnen vangen, is het belangrijk dat je met je leidinggevende afstemt welke werkzaamheden overgedragen dienen te worden en welke afspraken verplaatst of afgezegd moeten worden.

Tijdens het ziekteverlof neemt de leidinggevende regelmatig contact met je op om te informeren hoe het met je gaat. Samen bekijken jullie steeds opnieuw of specifieke hulp of begeleiding nodig is en of het mogelijk is om het werk gedeeltelijk of op aangepaste wijze te hervatten. Afspraken hierover worden in het belang van de continuïteit en zorgvuldigheid vastgelegd in InSite.

Mocht je binnen vier weken nadat je hersteld bent, opnieuw ziek worden dan is er sprake van een doorlopend ziektegeval. In dat geval is de startdatum van het ziekteverlof gelijk aan de eerste ziektedag van de voorgaande (eerste) ziekteverlofaanvraag.

3.1.1 *Bereikbaarheid*

Omdat de leidinggevende graag betrokken blijft, zal hij geregeld contact met je opnemen om te informeren hoe het met je gaat. Het is dan ook van belang dat je bereikbaar bent en dat de juiste contactgegevens bij ons bekend zijn.

Mocht je tijdens het ziekteverlof tijdelijk elders verblijven dan het bij ons bekende huisadres, geef dan aan je leidinggevende door op welk adres en telefoonnummer je die periode bereikbaar bent. Dit dient binnen 24 uur te gebeuren. Hetzelfde geldt wanneer je tijdens het ziekteverlof verhuist, of in geval van bijvoorbeeld een ziekenhuisopname.

3.1.2 *Vakantie tijdens ziekteverlof*

Mocht je langdurig ziek zijn en met vakantie willen, dan kan dat. Wel gelden hiervoor een aantal regels. In de eerste plaats is toestemming van de leidinggevende nodig. De leidinggevende zal hiervoor advies inwinnen bij de bedrijfsarts om na te gaan of de vakantie medisch verantwoord is.

Daarnaast wordt bekeken of de vakantie geen belemmering vormt voor de re-integratie.

Als je toestemming krijgt om vakantie op te nemen, wordt in zijn geheel vakantieverlof afgeschreven voor de volledige periode.

3.1.3 *Verlening ziekteverlof tijdens verblijf in het buitenland / vakantie in het buitenland*

Als je tijdens een verblijf in het buitenland ziek wordt, is dat uiteraard heel vervelend. Je zult er misschien niet gelijk aan denken om contact met je leidinggevende op te nemen. Toch is dat belangrijk. Voor het **verlenen** van ziekteverlof tijdens verblijf in het buitenland geldt dezelfde werkwijze zoals hierboven omschreven.

Het is voor de leidinggevende in een dergelijke situatie echter moeilijk te beoordelen of de ziekteverlofaanvraag rechtmatig is. Bovendien kan geen advies worden ingewonnen van de bedrijfsarts.

Met name de beperkingen ten opzichte van het werk zijn nauwelijks vast te stellen en achteraf te toetsen. Om deze reden vraagt de leidinggevende je om een medisch afschrift van een arts of specialist geraadpleegd op je vakantie adres.

Afhankelijk van de situatie maakt Lab West de afweging om je (voor zover mogelijk) naar Nederland terug te laten keren. In dat geval dien je in Nederland zo spoedig mogelijk een afspraak te maken bij de huisarts.

3.1.4 *Hersteld melden*

Als je je beter voelt en bent hersteld, meld je dit bij de leidinggevende (of diens plaatsvervanger) voordat je weer aan het werk gaat. Je hoeft hiervoor niet te wachten op een spreekuurcontact bij de bedrijfsarts. Je kunt je op eigen initiatief beter melden.

Het melden van herstel zorgt ervoor dat de ziekmelding op een juiste manier afgehandeld kan worden door de administratie en dit voorkomt vervelende verrassingen achteraf.

3.2 **Verzuimbegeleiding**

3.2.1 *Algemeen*

Tijdens het verzuim is de leidinggevende je eerste aanspreekpunt voor begeleiding en vragen. De leidinggevende zal regelmatig contact met je opnemen. In ieder geval in de eerste week van het ziekteverlof. Je maakt met de leidinggevende onder andere afspraken die gericht zijn op jouw re-integratie in het werkproces. Daarnaast is er een aantal stappen die volgens de Wet ondernomen moet worden. Deze vind je terug in de volgende paragrafen.

Om het re-integratieproces zorgvuldig en voorspoedig te laten verlopen, rekenen we op je medewerking. Wij verwachten van je, dat je:

- Je huisarts raadpleegt. Het is belangrijk om je in geval van arbeidsongeschiktheid binnen redelijke termijn (enkele dagen) onder behandeling te stellen van een huisarts en de voorschriften van deze arts op te volgen.
- Acties onderneemt ten gunste van het herstel. Doe geen dingen die het herstel belemmeren.
- Meewerkt aan de interventieactiviteiten die je met je leidinggevende bent overeengekomen.

We vertrouwen op je volledige medewerking en inzet.

Mocht echter blijken dat tijdens het ziekteverlof sprake is van ongeoorloofd gedrag (per casus te bezien) dat herstel belemmert, dan is de werkgever volgens CAO artikel 4.4 bevoegd om loonuitbetaling te weigeren.

Om ervoor te zorgen dat je tijdens het verzuim de juiste begeleiding krijgt en het re-integratietraject optimaal aansluit bij jouw persoonlijke situatie, kan de leidinggevende advies inwinnen bij deskundigen. In de eerste lijn is dit de HR adviseur en in tweede lijn de re-integratieconsulent, bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werk. Indien je, als medewerker, zelf behoefte hebt aan advies dan kun je dit met je leidinggevende bespreken. Indien je dat wenst kun je ook, in overleg met de leidinggevende, een adviseur meenemen naar gesprekken die gaan over jouw re-integratie.

Indien er een afspraak voor je is gemaakt bij de bedrijfsarts, ontvang je van **het secretariaat HRM** een uitnodiging voor het spreekuur. Mocht je verhinderd zijn op de afgesproken tijd, dan dien je de afspraak via je leidinggevende te wijzigen. Het is belangrijk dat je dit (tijdig) doet. De kosten van het spreekuur zullen namelijk aan je worden doorbelast wanneer je zonder opgaaf van reden niet verschijnt.

Tijdens het spreekuur gaat de bedrijfsarts met je in gesprek. Het probleem en je persoonlijke situatie worden onderzocht en op basis hiervan geeft de bedrijfsarts advies en voorschriften ten aanzien van:

1. functiemogelijkheden, dan wel beperkingen. De beperkingen die de bedrijfsarts benoemt zijn gebaseerd op een ziekte of op een gebrek.
2. mogelijkheden voor vervangend werk,
3. acties die het herstel kunnen doen bevorderen, dan wel kunnen voorkomen dat uitval zich opnieuw voordoet
4. een prognose (schatting van het verloop en herstel van de ziekte) en een datum voor een vervolgspraak (revisiedatum). Wanneer een andere revisietermijn wenselijk blijkt, kan de leidinggevende naar eigen inzicht via de Verzuimadministratie een afspraak bij de bedrijfsarts voor de medewerker op een ander moment laten inplannen.

3.2.2 Probleemanalyse

Als je naar verwachting langere tijd arbeidsongeschiktheid zult zijn, vraagt de leidinggevende een probleemanalyse aan bij de bedrijfsarts. Er dient namelijk binnen 6 weken na datum van de ziekmelding een probleemanalyse te worden opgesteld. Hierbij volgt de bedrijfsarts de richtlijnen van het UWV. De probleemanalyse wordt zo nodig gebruikt voor het opstellen van het Plan van Aanpak. Indien de bedrijfsarts hier aanleiding toe ziet zal hij de probleemanalyse bijstellen.

3.2.3 Plan van Aanpak

Indien de arbeidsongeschiktheid langer dan 8 weken duurt, stelt de leidinggevende een Plan van Aanpak met je op. In dit plan wordt afgesproken hoe en in welke tijdsfasering jouw re-integratie vorm gaat krijgen. Het Plan van Aanpak dient uiterlijk in week 8 van je arbeidsongeschiktheid te zijn opgesteld en getekend door jou en je leidinggevende. In de loop van het re-integratietraject stellen jullie het Plan van Aanpak bij. Ook de bijstellingen dienen te worden ondertekend.

3.2.4 Arbeidsdeskundig onderzoek

Mocht het helaas niet mogelijk blijken om je eigen functie weer te gaan vervullen, dan zal je leidinggevende via de re-integratieconsulent een arbeidsdeskundig onderzoek aanvragen. Voor de uitvoering van een dergelijk onderzoek schakelen wij een extern bureau in. Het arbeidsdeskundig onderzoek moet uitwijzen of de huidige functie passend is en zo niet wat dan wel passend is. **Aan de hand hiervan wordt spoor 1 of 2 ingezet. Er wordt gesproken over spoor 1 als de re-integratie inspanningen gericht zijn op het terugkeren in de eigen functie of ander (passend) werk binnen de eigen organisatie. Het is niet altijd mogelijk om via spoor 1 iemand te plaatsen in een functie c.q werk. Is hier sprake van kan spoor 2 worden ingezet waarbij de werkgever zich inspanst om passend werk te vinden op een andere plek. Binnen spoor 2 wordt gekeken of re-integratie bij een andere organisatie mogelijk is.** Het arbeidsdeskundig onderzoek vindt over het algemeen tussen de 6 en 12 maanden van ziekte plaats.

3.2.5 Eerstejaarsevaluatie

Als het verzuimverlof **50 weken** heeft geduurd, vindt er een officieel evaluatiemoment plaats. Samen met je leidinggevende stel je een eerstejaarsevaluatie op. Tijdens de evaluatie bespreek je het verloop van het verzuim en het re-integratietraject. Daarnaast wordt bekeken of de afspraken die jullie hebben gemaakt zijn nagekomen en of het einddoel van de re-integratie nog haalbaar is of moet worden aangepast. Verder maken jullie afspraken voor de komende periode.

3.2.6 Actueel oordeel

Vier maanden voordat je 2 jaar ziek bent, maakt de bedrijfsarts een actueel oordeel op. Hierin wordt beschreven wat jouw huidige situatie is en wat de prognose is voor de toekomst. Daarnaast geeft de bedrijfsarts je de medische informatie die is opgesteld mee. Beide stukken heb je nodig voor een eventuele WIA aanvraag.

3.2.7 WIA aanvraag

Indien de verwachting is dat je niet voor het einde van het tweede ziektejaar volledig zult herstellen, dien je een WIA aanvraag te doen. Dit moet uiterlijk drie maanden voordat je 2 jaar ziek bent gebeuren.

In principe ben je als medewerker zelf verantwoordelijk voor het aanvragen van de WIA. Je krijgt namelijk ook zelf van het UWV de papieren toegestuurd. De HR adviseur zal jou en je leidinggevende echter uitnodigen om je hierbij te ondersteunen. Tijdens het aanvragen van de WIA worden alle benodigde documenten verzameld en tevens vullen jullie gezamenlijk de eindevaluatie plan van aanpak in.

3.2.8 Bezwaar

Als je het niet eens bent met uitspraken van de bedrijfsarts dan kun je dit binnen 5 werkdagen melden aan het UWV en een verzoek indienen voor een second opinion.

3.2.9 Verzuimgesprek bij frequent verzuim

Als je in twaalf maanden 3 maal ziekteverlof aanvraagt (frequent verzuim), neemt de leidinggevende bijtijds contact met je op voor een gesprek onder vermelding van de aanwezigen.

Het frequent verzuimgesprek heeft als doel te achterhalen welke oorzaken ten grondslag liggen aan je ziek zijn en welke acties ondernomen kunnen worden om het verzuim in de toekomst te voorkomen of beperken. De leidinggevende verwijst je hiervoor eventueel door naar de bedrijfsarts, de bedrijfsmaatschappelijk werker, de HR adviseur of anderen.

Van het gesprek wordt een verslag gemaakt en in je verzuimdossier gedaan.

3.2.10 Sociaal medisch overleg (SMO)

Soms zijn er meerdere functionarissen betrokken bij de verzuimbegeleiding. De leidinggevende en de deskundige diensten werken samen aan de verzuimbegeleiding in het zogenoemde SMO. Tijdens dit multidisciplinaire overleg wordt besproken en afgestemd hoe het arbeidsverzuim het beste kan worden begeleid. Het SMO heeft voor wat betreft het arbeidsverzuim een ondersteunende en coördinerende taak.

Indien je in het SMO besproken gaat worden, dan informeert de leidinggevende je daarover, zowel voor- als achteraf. Het verslag van het overleg wordt in je verzuimdossier opgeslagen.

3.2.11 Werkhervatting

Je hervat het werk weer, zodra je in staat bent arbeid te verrichten. Dit kan zonder daartoe een speciale opdracht of toestemming te hebben gekregen.

3.2.12 Secretariaat HRM

Het **secretariaat HRM** ontvangt de aanvragen voor een spreekuur bij de bedrijfsarts. Het **secretariaat HRM** plant de gesprekken van de bedrijfsarts in. Het afzeggen of verplaatsen van afspraken kan alleen via je leidinggevende. Je kunt via het **secretariaat HRM** wel een afspraak maken voor het arbeidsomstandighedensprek. De ziekteadministratie verzorgt eventuele doormeldingen naar het UWV en ondersteunt de bedrijfsarts administratief.

3.3 Re-integratie

3.3.1 Inleiding

De re-integratie is in eerste instantie gericht op een zo spoedig mogelijke terugkeer in je eigen functie en de werkzaamheden die je verrichtte op het moment dat je je hebt ziek gemeld. Indien blijkt dat dit niet mogelijk is, zal geprobeerd worden of re-integratie in een andere functie binnen of buiten Lab West mogelijk is. De re-integratieconsulent ondersteunt je hierbij.

We vertrouwen op je volledige medewerking.

Als je in staat bent passende werkzaamheden te doen dan ben je weer arbeidsgeschikt.

Mocht je weigeren deze passende werkzaamheden te verrichten, dan heb je geen recht op loondoorbetaling. Het betreft in dit geval werkzaamheden voor Lab West zelf of voor een door Lab West aangewezen derde waartoe Lab West je in de gelegenheid stelt.

3.3.2 Aangepast werk

Voor het re-integreren kan het zo zijn dat je functie tijdelijk aangepast wordt, door een aantal taken tijdelijk aan te passen of te laten vervallen en/of taken toe te voegen. Tijdens de re-integratie zullen de werkzaamheden geleidelijk weer aangepast worden aan de normale situatie. Zolang je niet volledig alle taken behorende bij je eigen functie verricht, ben je nog (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt voor de eigen functie. Om deze reden word je nog niet volledig hersteld gemeld.

3.3.3 Tijdelijke werkzaamheden

Indien je niet gelijk in de eigen functie kan re-integreren maar wel tijdelijke werkzaamheden kan verrichten, dan kan je leidinggevende van tevoren met de bedrijfsarts overleggen wat voor tijdelijk werk mogelijk is. Het verrichten van tijdelijke werkzaamheden die bijdragen aan jouw herstel zijn onderdeel van de re-integratie-inspanningen en dus niet vrijblijvend.

3.3.4 Re-integratie binnen Lab West niet in eigen functie

Indien het niet mogelijk is om terug te keren in je eigen functie zal Lab West in samenwerking met jou een inspanning doen om binnen Lab West een andere gepaste functie voor je te vinden. Dit proces wordt ondersteund door de re-integratieconsulent. Op basis van het arbeidsdeskundig onderzoek zal de re-integratiemedewerker je helpen zoeken naar een passende functie. Vooraf zul je met je leidinggevende afspraken maken over hoelang intern gezocht gaat worden. Indien een andere functie is gevonden, wordt een re-integratieovereenkomst met je gesloten, waarin is vastgelegd waar je aan moet voldoen om de functie te kunnen en mogen vervullen. Na 3 maanden wordt beoordeeld of je aan de voorwaarden hebt voldaan. Zo ja, dan ga je definitief over naar de nieuwe functie, zo nee dan wordt beoordeeld of er nog functie/mogelijkheden binnen Lab West zijn of niet. Als er geen functie/mogelijkheden zijn dan wordt gekeken of re-integratie buiten Lab West mogelijk is.

3.3.5 Re-integratie buiten Lab West

Indien het niet mogelijk is om terug te keren in je eigen functie en re-integratie binnen Lab West niet lukt dan wordt re-integratie buiten Lab West onderzocht. Dit betekent dat je afscheid gaat nemen van Lab West. Indien wordt ingeschat dat dit mogelijk is zal de re-integratieconsulent of een extern bureau je helpen bij het zoeken naar een functie buiten Lab West. Ook voor dit traject maak je afspraken over de duur van het traject.

N.B.

Ingevolge het bepaalde in de CAO Ziekenhuizen artikel 4.2 lid 6 kan Lab West een naar hoogte en duur te bepalen loonaanvulling aan de werknemer verstrekken in het geval lab West van mening is dat er ten aanzien van de arbeidsongeschikte werknemer sprake is van een beroeps- of chronische ziekte en/ of een levensbedreigende aandoening.

3.4 Zwangerschap

Als je zwanger bent, verzoeken we je om dit in een zo vroeg mogelijk stadium aan je leidinggevende door te geven. Dit is van belang voor het vaststellen van de roosters en het uitbetalen van de ziekengelden door de uitvoeringsinstelling. Mocht je tijdens of na afloop van je zwangerschap ziek worden, en is je ziek zijn gerelateerd aan je zwangerschap, meld dit dan graag uitdrukkelijk aan je leidinggevende aangezien dit een reden is voor restitutie van ziekengeld door het uitvoeringsorgaan.

Ten behoeve van de uitvoeringsinstelling dien je een zwangerschapsverklaring af te geven aan je leidinggevende. Die zal je informeren over de voorzieningen rond zwangerschap en zwangerschaps- en bevallingsverlof. Daarnaast kan zwangerschap aanleiding zijn voor het aanpassen van werkzaamheden.

3.5 WIA of WAO verleden

Als je ziekteverlof aanvraagt wegens klachten (dezelfde diagnose) waardoor je eerder in de WIA (WAO) bent geraakt, hebt gezeten, of nog zit, is sprake van artikel 29 b van de ziekwet. Dit artikel is bedoeld om indienstneming van arbeidsgehandicapten te stimuleren door werkgevers geen extra financieel risico te laten lopen. Als voorwaarde geldt dat je laatste mutatie rond de betreffende WAO uitspraak WAO percentage minder dan 5 jaar geleden heeft plaats gevonden.

Bijvoorbeeld: Als het UWV in een beoordeling stelt dat artikel 29 b van kracht is betekent dit dat het UWV 70% van het ziekengeld gaat uitkeren aan werkgever, ingaand 28 dagen na het begin van het verzuim.

De afdeling HRM gaat voor iedere aanvraag van ziekteverlof na of Artikel 29 b van toepassing is. Hierbij wordt gekeken naar gegevens omtrent verzuim, WAO- beoordelingen en uitspraken van jou zelf. Als dat het geval is wordt een melding aan het UWV gedaan. Dit wordt altijd met je besproken omdat je deze melding mede moet ondertekenen. Is de bedrijfsarts van mening dat er sprake is van artikel 29b, zal hij dit in zijn spreekuuruitslag vermelden indien jij hier toestemming voor hebt gegeven.

3.6 Preventie

Het verzuimbeleid is gericht op het terugdringen van ziekteverzuim door acties te ondernemen die de frequentie van het verzuim verminderen en de verzuimduur verkorten. Daarnaast voert Lab West ook een beleid dat gericht is op voorkomen van verzuim. We verachten van jou een actieve rol om verzuim te voorkomen. Hiervoor heb je meerdere mogelijkheden:

- Inbrengen van punten op het gebied van arbeidsomstandigheden in het (jaar)gesprek met je leidinggevende
- Arbeidsomstandigheden spreekuur van de bedrijfsarts; een afspraak hiervoor kun je via **het secretariaat HRM** plannen
- Spreekuur bij bedrijfsmaatschappelijk werk; een afspraak hiervoor kun je rechtstreeks met de bedrijfsmaatschappelijk werkster maken

4. Verantwoordelijkheden en bevoegdheden

4.1 Lijnmanagement / leidinggevende (casemanager):

Bevoegd tot:

- Aanbieden van passende functie in het kader van re-integratie via de re-integratieconsulent
- Het aangaan en ondertekenen van de re-integratieovereenkomst.
- Deelname aan het SMO
- Plan opstellen om verzuim terug te dringen op de afdeling

Verantwoordelijk voor:

- Het voeren van verzuim- en re-integratiegesprekken
- De interne dan wel externe re-integratie van de medewerker
- Starten en volgen van de re-integratieprocedure incl. alle wettelijke verantwoordelijkheden voortkomend uit de WvP (evt. in overleg met de re-integratieconsulent en/of HR adviseur)
- Het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak in samenspraak met de medewerker, de probleemanalyse vormt hierbij de basis.
- Het wijzen op de verantwoordelijkheden van de medewerker in het re-integratieproces naar de medewerker toe.
- Initiëren van het SMO voor de eigen afdeling.
- Het maken van afspraken met de medewerker en het verzorgen van documenten als briefwisselingen / plan van aanpak, bijstellingen en schriftelijke evaluaties en het vastleggen hiervan in Profit
- Begeleiden en coachen van de werknemer in het re-integratietraject naar de eigen functie of passende functie (i.e. houden van gesprekken en evalueren van de voortgang, bewaken van gemaakte afspraken etc)
- Formuleren van een duidelijke vraag en/of doelstelling voor het re-integratietraject aan de re-integratieconsulent d.m.v. invullen van het formulier "aanvraag re-integratie"
- De leidinggevende zorgt dat alle stukken, die door medewerker en leidinggevende getekend worden, naar HRM worden verstuurd voor het personeelsdossier en in kopie naar de medewerker.

4.2 Medewerker

Bevoegd tot:

- Het in beroep gaan bij het UWV (aanvragen second opinion) als de aangeboden functie in het kader van de re-integratie niet als passend wordt ervaren (in de zin van de Wet Verbetering Poortwachter)

Verantwoordelijk voor:

- Het zich maximaal inzetten voor herstel en re-integratie
- Onderhouden van contact met eigen leidinggevende
- Het schriftelijk reageren op de aangeboden (passende) functie
- Aanvaarden van de aangeboden passende functie.
- Het aanvragen van de WIA aanvraag bij het UWV (uiterlijk in week 91)
- Het overleggen van het re-integratieverslag, het medische dossier en de evaluatiegegevens bij de WIA- aanvraag. In het verslag dient de medewerker ook zijn eigen mening te geven over de tot het moment van aanvraag gemaakte re-integratie-inspanningen en over de documenten die in het verslag zijn opgenomen.

4.3 HR adviseur

Bevoegd tot:

- Geven van gevraagd en ongevraagd advies rondom verzuim en re-integratie
- Bewaken van signaallijsten omtrent de WvP en eventueel te nemen acties door de leidinggevende
- Deelname aan het SMO

Verantwoordelijk voor:

- Het bewaken van de aanleg van een re-integratiedossier (een dossier waarin alle door de medewerker en de leidinggevende gemaakte afspraken en ondernomen activiteiten gericht op herstel en re-integratie zijn vermeld)
- Het onderhouden van contacten met derden als UWV
- Ondersteunen van de leidinggevende bij de aanvraag van de re-integratiesubsidie bij het UWV
- Het uitnodigen van de medewerker om de WIA aanvraag gezamenlijk in te vullen
- Het verzorgen van een kopie van de WIA aanvraag voor het personeelsdossier
- Het maken van een analyse van het verzuim op een afdeling of binnen een divisie

4.4 Medewerker Personeelsadministratie (PA)

Bevoegd tot:

- Vastleggen van WIA status in PA systeem

Verantwoordelijk voor:

- Vastleggen van WIA status in PA systeem
- Het op orde houden van het dossier m.b.t. de stukken rondom ziekte en re-integratie
- Het vastleggen van binnengekomen stukken voor het personeelsdossier en / of verwerking in het PA systeem

4.5 Re-integratieconsulent

Bevoegd tot:

- Het optreden als intermediair bij het plaatsen van medewerkers in andere functie of in tijdelijke werkzaamheden.
- Het schriftelijk aanbieden van functies aan de leidinggevende, die deze overhandigt aan de medewerker ter ondertekening.

Verantwoordelijk voor:

- Het zo nodig op verzoek van de leidinggevende onderhouden van contacten met derden als UWV.
- Ondersteunen van de bemiddeling van re-integratiekandidaten naar een passende functie op een andere afdeling.
- Het volgen van de re-integratie-inspanningen.
- Het periodiek aanreiken van managementinformatie voor de optimalisering van het re-integratieproces.

4.6 Bedrijfsarts

Bevoegd tot:

- Geven van advies rondom evt. medische beperkingen c.q. mogelijkheden van de medewerker met betrekking tot het eigen en / of ander werk
- Geven van advies over belastbaarheid en belasting van de medewerker
 - o Deelname aan het SMO
 - o Doorverwijzen naar een medisch specialist of andere instanties

Verantwoordelijk voor:

- Het schriftelijk doorgeven van mogelijkheden c.q. beperkingen van de re-integratiekandidaat aan de re-integratieconsulent (FML) en leidinggevende.
- Het geven van een oordeel of een functie wel of niet als passend wordt geacht

4.7 Bedrijfsmaatschappelijk werk

De bedrijfsmaatschappelijk werkende is bevoegd een medewerker te adviseren en begeleiden. De bedrijfsmaatschappelijk werkende mag een medewerker doorverwijzen naar externe hulpverlening.