

Ziekteverzuimbeleid

Lange termijnvisie verzuimbeleid

De provincie wil medewerkers in gelegenheid stellen om de visie van de organisatie optimaal te realiseren. Daarbij past een actief Arbo- en verzuimbeleid. Dat beleid gaat uit van medewerkers die zelf verantwoordelijk zijn voor de eigen gezondheid en daarmee ook invulling kunnen geven aan de met de provincie aangegane arbeidsrelatie. De provincie wil als werkgever die eigen verantwoordelijkheid stimuleren en faciliteren. Naast een goed Arbo- en duurzaam inzetbaarheidsbeleid wordt continue geïnvesteerd in goed verzuimbeleid/aanwezigheidsbeleid en neemt de werkgever zijn verantwoordelijkheid voor het algemene welzijn van de werknemer in de arbeidsrelatie.

Eén van de benaderingsmethoden van ziekteverzuim is het gedragsmodel. *'Ziek zijn overkomt je, verzuim overleg je'* is een veel aangehaalde slagzin die hoort bij dit model. Ziek zijn betekent niet automatisch dat je niet kan werken. Vaak is ondanks het hebben van ziekten en/of klachten werken wel mogelijk. Deze benadering beperkt zich niet tot een benadering van verzuim, maar verlangt juist een preventieve houding. Uiteraard zijn er ook situaties waarin het evident is dat de medewerker in het geheel geen arbeid kan verrichten, er is dan ook geen keuze, dan wel overleg.

Het gedragsmodel past goed bij een actieve rol voor HR-leidinggevenden die zich coachend, motiverend en faciliterend opstellen. De leidinggevende heeft de meeste invloed op het zorgen van een zo goed mogelijke, en stimulerende, werksituatie, met als gevolg dat een werknemer, als hij beperkingen ondervindt, kiest om, voor zo ver dat medisch kan en verantwoord is, te blijven werken, eventueel gedeeltelijk of met aangepast werk. Alleen de leidinggevende is, samen met de medewerker, in staat om het werk eventueel anders te organiseren opdat de werknemer niet hoeft te verzuimen. De provincie kiest voor het gedragsmodel, waarbij de nadruk ligt op een actieve samenwerking (en afstemming) tussen leidinggevende en medewerker, waarbij de HR-leidinggevende leidend is. Een leidinggevende zal zich, zoals eerder gemeld, ook moeten inspannen om verzuim te voorkomen, werken aan een goede werkomstandigheden, opdat de medewerker graag naar het werk komt. Ook zal hij een medewerker tijdig moeten afremmen, als deze teveel op zich neemt, te lange dagen maakt, zich voor alles verantwoordelijk voelt.

Bij deze benadering van verzuimbeleid past dat de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het ziekteverzuimbeleid bij de HR-leidinggevende - in samenspraak met - de medewerker ligt. De leidinggevende is verantwoordelijk en heeft altijd de eerste ziektedag contact met de medewerker. "In het kader van een ziekmelding of re-integratieproces" mag de leidinggevende niet vragen naar de reden van een ziekmelding. Bij een goede onderlinge verstandhouding kan hij vanuit sociale belangstelling natuurlijk wel vragen wat een medewerker mankeert. Hij mag hier niet medisch inhoudelijk op ingaan en niets over vastleggen.

Wanneer een medewerker drie keer of vaker ziek is binnen een jaar tijd, vind er een gesprek plaats tussen leidinggevende en de desbetreffende medewerker. Ook hier neemt de leidinggevende het initiatief en is verantwoordelijk voor de uitvoering. De intentie van dit gesprek is het ondersteunen van de medewerker, wat kan hij doen om herhaling te voorkomen. Deze procedure dient bekend te zijn bij iedere medewerker. *'Ziek zijn overkomt je, verzuim overleg je'* sluit hier naadloos op aan omdat op deze manier het gesprek tussen leidinggevende en medewerker wordt bevorderd. De leidinggevende zal overwegen of een oproep bij de bedrijfsarts nodig is. Een medewerker kan ook altijd zelf het initiatief nemen voor een bezoek aan de bedrijfsarts.

De bedrijfsarts zal, in het belang van de gezondheid van de medewerker, waar nodig, zelf actief zijn rol in het proces oppakken. Zodra vanuit wettelijke verplichtingen er een medische analyse moet zijn (na 6 weken) zal de bedrijfsarts in ieder geval worden ingezet. Het bewaken van die termijn ligt bij de leidinggevende, ondersteund door de P&O adviseur en een geautomatiseerd digitaal signaal uit het verzuimregistratiesysteem.

Essentieel bij het gedragsmodel is dat een verstoring in de balans werk/persoon van invloed is op de aanwezigheidsmotivatie en daarmee op de keuze wel of niet te verzuimen. Een leidinggevende moet hierop alert zijn om een verstoorde balans te signaleren en te bespreken. Verzuimbeleid begint niet bij een ziekmelding! De leidinggevende zal actief zijn medewerkers moeten begeleiden en faciliteren zodat de medewerkers in de organisatie van het werk en werkomstandigheden geen belemmeringen hebben om met plezier naar het werk te komen.

Ook bij een goede aanwezigheidsmotivatie zal er verzuim zijn. De werknemer maakt een keuze of er redenen zijn zich ziek te melden, dus het eigen werk niet meer kan verrichten. De leidinggevende respecteert dit, maar gaat wel in gesprek over hoe de organisatie een spoedige werkherleving kan faciliteren en wat de werknemer nog wel aan werkzaamheden kan doen, ter tijdelijke vervanging van het eigen werk, dan wel gedeeltelijk het eigen werk.

Door met medewerkers het gesprek aan te gaan wordt inzichtelijk gemaakt hoe er (in de toekomst) ook daadwerkelijk hulp kan worden geboden. Dit in het belang van de medewerker zelf maar natuurlijk ook in het belang van de organisatie. Zoals eerder aangegeven zal de leidinggevende zich niet op het medisch inhoudelijke vlak begeven. De werknemer mag vertellen wat hem of haar mankeert, maar hoeft dat niet te doen. Dat blijft een persoonlijke keuze. De leidinggevende zal nooit medische informatie over een medewerker vastleggen.

Zowel de werkgever als de werknemer hebben beide de vrijheid om zelf rechtstreeks advies te vragen aan de bedrijfsarts. Dit kan gaan over het tempo van herstel, de werkzaamheden die wel of niet kunnen worden verricht, maar ook over de ziekmelding zelf, mits daar gegronde redenen voor zijn. Bij het advies vragen aan de bedrijfsarts moet altijd een adviesvraag worden geformuleerd.

Ziekteverzuim behoort niet te worden gebruikt als alternatief voor zorgverlof of het ontwijken van een arbeidsconflict. Partijen hebben daar andere, meer aangewezen, mogelijkheden voor.

Bij een arbeidsconflict kunnen er tevens gezondheidsklachten zijn. Elke partij kan aan de bedrijfsarts advies vragen of, en in welke mate, bij het oplossen van het arbeidsconflict rekening moet worden gehouden met de gezondheidsklachten.

Tijdens - langdurig - ziekteverzuim is het van belang dat er contact blijft met de leidinggevende en de collega's (kaartje, bloemetje etc). De leidinggevende ziet hierop toe en nodigt, indien mogelijk, de medewerker uit op het werk. Ook is bezoek bij de medewerker thuis mogelijk. Bij re-integratie is het belangrijk dat het tempo van uitbreiding van werkzaamheden binnen de mogelijkheden van de medewerker blijft. Daartoe volgt de leidinggevende dit proces nauwgezet en overlegt hierover met medewerker en bedrijfsarts. Ook na volledige werkherleving is het zinvol de medewerker actief te volgen en te vragen hoe het gaat.

De rollen van alle betrokkenen moeten helder zijn. Ook moeten partijen dus regelmatig goed geïnformeerd worden over de inhoud van die rol en zo nodig daarin worden getraind. De verantwoordelijkheden zijn als volgt:

Medewerker :

Verantwoordelijk voor eigen inzet en het maximaal invulling geven aan het leveren van werk, waarvoor salaris wordt ontvangen. Bespreekt met leidinggevende motivatie verlagende zaken. De medewerker kan ook altijd de bedrijfsmaatschappelijk werker, de bedrijfsarts of de vertrouwenspersoon raadplegen.

HR-Leidinggevende :

Er is voor gekozen dat de leidinggevende verantwoordelijk is voor de toepassing van het verzuimbeleid. Dit betekent in de praktijk dat de leidinggevende het verzuim moet registreren, ook ieder kortdurend ziektegeval. Omdat de leidinggevende meer taken te vervullen heeft, mag een ander hier ondersteuning bieden met bijvoorbeeld het verwerken van de ziekmelding. Bij de ziekmelding wordt de vraag gesteld of er afspraken zijn die moeten worden afgezegd. Ook wordt gevraagd wat de medewerkers daarin zelf kunnen doen, of dat er hulp bij nodig is.

De leidinggevende maakt afspraken met de eigen leidinggevende over zijn/haar vervanging als hij/zij zelf ziek is en communiceert dit met zijn medewerkers.

De leidinggevende is betrokken bij het welzijn van de medewerker en signaleert overbelasting of onvrede in het werk.

Bij een verzuimmelding bespreekt hij met medewerker wat deze nog wel kan en hoe dit kan worden uitgebouwd (verwachtingen). Biedt ondersteuning, hulpmiddelen aan als dat nodig is. Focust op wat een medewerker nog wel kan en hoe dat te faciliteren. Vraagt niet naar, en oordeelt niet over medische aspecten, (privacygevoelig).

Hij volgt de voor leidinggevendens georganiseerde verzuimtrainingen om zich het beleid eigen te maken en dat goed te kunnen uitvoeren.

P&O adviseur :

Organiseert SMT's, minimaal 4 per jaar. Signaleert maandelijks en bespreekt met leidinggevendens te hoog verzuimpercentage. Biedt begeleiding en/of training aan. Tweemaal per jaar een afspraak met directielid. De wet verbetering Poortwachter eist op bepaalde vaste momenten tijdens het ziekteverzuim acties. De P&O adviseur bewaakt dat hieraan wordt voldaan.

Directieleden :

Directieleden bespreken in contacten met leidinggevend en het belang van een goede rolinvulling door leidinggevend en spreken hen daarop aan.

Bedrijfsarts :

Adviseert de leidinggevende op diens over beperkingen en mogelijkheden inzetbaarheid als gevolg van medische oorzaak. Koppelt aan leidinggevend terug als blijkt dat adviesaanvraag niet medisch is, maar problematiek besproken moet worden tussen leidinggevende en medewerker en adviseert daarover inhoudelijk (coachende rol).

Adviseert de medewerker op diens verzoek en communiceert hierover met de leidinggevende alleen na instemming van de medewerker.

Stelt jaarlijks een evaluatie op met aanbevelingen voor aanpassing/uitvoering van het ziekteverzuimbeleid. Neemt zelf initiatief als dat in belang van gezondheid medewerker nodig is.

Beleidsmedewerker Ziekteverzuim P&O :

Zorgt voor juiste invulling processen zodat deze een goede uitvoering van het gedragsmodel ondersteunen.

Tracht continue verbeteringen in het beleid en de uitvoering daarvan te realiseren.

Organiseert jaarlijks trainingen voor leidinggevend, zowel een "basis"- training, als vervolgttrainingen.

Administratie :

plannen afspraken.

Ondernemingsraad :

heeft instemmingsrecht over het ziekteverzuimbeleid en vertaalt signalen vanuit de organisatie naar voorstellen om (de uitvoering van) het ziekteverzuimbeleid te verbeteren.

Elk jaar wordt door de werkgever met de OR kritisch naar de uitvoering van het ziekteverzuimbeleid gekeken. Wat gaat goed en wat kan beter? Zijn aanvullende acties nodig of moet de inhoud van de rollen worden veranderd? Daarbij wordt ook gekeken naar de risico's die de gekozen visie op het ziekteverzuim met de daarmee samenhangende rolvervulling kan hebben. Eventuele risico's worden zoveel mogelijk beperkt door goede afspraken en communicatie daarover.

Met deze benadering van het ziekteverzuim is een laag verzuimpercentage te realiseren. Voor elk jaar zal een realistisch doel worden gesteld.

Elke medewerker is conform de Nederlandse wetgeving verplicht zelf een verzekering tegen ziektekosten af te sluiten. In bijzondere gevallen kan volgens een door de directie vastgestelde richtlijn worden besloten tot een bijdrage in die zorgkosten door de werkgever (bijlage 2).

Ziekteverzuimcijfers

Deze worden maandelijks aan de directie, leidinggevend en OR gezonden. Elk kwartaal verzorgt de beleidsmedewerker P&O een analyse van de verzuimcijfers voor de directie. Deze analyse wordt vervolgens ook besproken in de OR.

Communicatie

Via intranet is het ziekteverzuimbeleid van de provincie voor alle medewerkers in te zien.

Tevens is via intranet een notitie te raadplegen met vanaf de eerste ziektedag een overzicht in tijd van de op basis van het ziekteverzuimbeleid en wetgeving te nemen stappen.

Informatie over het ziekteverzuimbeleid wordt bij indiensttreding aan elke nieuwe medewerker gegeven in de informatiemap.

Wettelijke kaders

Ongeacht de visie op verzuim hebben we als organisatie en medewerkers te maken met wettelijke kaders. Het niet, of onvoldoende naleven ervan, kan grote financiële gevolgen hebben, zowel voor de werkgever als werknemer. De werkgever kan bij onvoldoende re-integratie inspanningen verplicht worden een jaar langer te moeten doorbetalen. De medewerker kan zijn recht op doorbetaling van ziekgeld of uitkering verspelen bij onvoldoende inzet bij re-integratie. Maar zeker niet minder belangrijk is dat het niet navolgen van de verplichte acties (wet poortwachter) herstel of re-integratie kan vertragen. De provincie houdt zich daarom aan de wettelijke kaders. Dit geldt ook voor de betalingsverplichtingen. Zolang die er zijn worden die nagekomen. Maar eindigt de betalingsverplichting en kan ontslag worden gegeven, dan zal dat ook worden gegeven, tenzij er binnen afzienbare termijn (6 maanden) alsnog re-integratie mogelijk is. Incidenteel zijn uitzonderingen mogelijk, denk aan terminale ziekten.

Bijlagen:

Vergoeding van zorgkosten

Af en toe komt het voor dat de bedrijfsarts een medewerker verwijst naar een zorgverlener. Niet altijd wordt dit dan door de ziektekostenverzekeraar betaald. Teneinde verschil in behandeling en willekeur te vermijden heeft de directie een centrale gedragslijn vastgesteld:

1. De bedrijfsarts verwijst en kiest daarbij zo mogelijk voor een verwijzing die door de ziektekostenverzekeraar wordt betaald. Indien dat niet mogelijk is volgt een afweging op basis van kwaliteit en kosten.
2. Als de hulp niet onder de verzekering valt vraagt de bedrijfsarts aan de behandelaar een behandelplan met kostenindicatie én informeert de medewerker over:
 - Opvragen behandelplan
 - Niet vergoeden door verzekeraar
 - Mogelijke vergoeding door werkgever en verwijst naar P&O adviseur.
3. Een verzoek om een bijdrage moet voordat de behandeling start worden aangevraagd bij de P&O-adviseur.
4. De kostenindicatie wordt via de P&O-adviseur doorgeleid naar afdelingshoofd P&O, die de uiteindelijke beslissing tot vergoeding neemt.
5. De bedrijfsarts volgt of het behandelplan wordt uitgevoerd en neemt zo nodig actie tot bijsturing.
6. Als de medewerker een vergoeding van de werkgever wil verplicht hij zich de behandeling overeenkomstig het behandelplan te volgen. Dat houdt ook in dat te laat afgezegde afspraken die wel in rekening worden gebracht door de zorgverlener, voor rekening van de werknemer blijven.
7. De kosten worden ten laste gebracht van het Arbo budget.