

Re-integratie Diest

Auteur

Bulckens Riet

Cijfermatige opvolging

Weten is meten, dit geldt ook voor het opvolgen van de zieken in een lokaal bestuur.

In Diest worden per kwartaal volgende cijfers opgevolgd:

- Aantal dagen ziek (categorieën: 0 dagen, 1-30 dagen, > 30 dagen)
- Ziektemeldingen per jaar (gemiddelde en mediaan)
- Ziektedagen per jaar (gemiddelde en mediaan)
- Ziekteverzuimpercentage

Wekelijks ontvangt de algemeen directeur een overzicht van de ziektemeldingen (op naam) en de periode van afwezigheid.

Deze laatste tabel vormt de insteek om de afwezigheden wegens ziekte concreet op te volgen.

Controlearts

De leidinggevende kan steeds een aanvraag indienen bij de personeelsdienst voor een controle door de controlegeneesheer. Deze aanvraag moet gemotiveerd worden. De algemeen directeur neemt de uiteindelijke beslissing om al dan niet over te gaan tot controle.

Persoonlijke opvolging

Aan de leidinggevende wordt gevraagd om regelmatig contact te houden met de afwezige medewerker. Dit zodat de banden met het werk niet verloren gaan. Ook teamleden worden gestimuleerd om contact te houden met het afwezige teamlid. Als de reden van afwezigheid te maken heeft met het team zelf of het diensthoofd, dan kan de personeelsdienst deze rol op zich nemen.

We vragen ook om na 2 maanden (vroeger kan ook) op bezoek te gaan bij de afwezige medewerker, als de medewerker hiervoor open staat. Er is budget voorzien om een attentie mee te nemen als de leidinggevende/teamgenoten op bezoek gaan.

Vanuit de arbeidsgeneeskundige dienst vertrekt een schrijver na 4 weken afwezigheid om uitleg te geven over het re-integratietraject.

Opstart re-integratie

Door het contact heeft de leidinggevende een goed zicht op de reden van afwezigheid. Als re-integratie aangewezen is, dan kan dit opgestart worden.

Door de nieuwe regelgeving rond re-integratietrajecten kan dit al na 3 maanden. De leidinggevende of de personeelsdienst neemt contact op met de medewerker om het bestaan van een re-integratietraject uit te leggen en dat de stad deze procedure wenst op te starten. De voorkeur wordt gegeven aan een informele opstart van re-integratie, zijnde dat de medewerker, de leidinggevende en een lid van de personeelsdienst samen zitten om de drempels van een snelle(re) terugkeer naar de werkvloer weg te werken. Dit kan op verschillende domeinen:

- Aanpassingen van de werkpost
 - o Vb. in hoogte verstelbare bureau, aangepaste bureaustoel, koptelefoon
- Aangepast werk
 - o Vb. aanpassing werkvolume en/of het uurrooster, de inhoud van het werk wordt (beperkt) gewijzigd)
- Omschrijving van ander werk
 - o Vb. Tijdelijke of definitieve opname van andere taken door de medewerker
 - o Opmerking: binnen een lokaal bestuur is dit de moeilijkste optie om waar te maken gezien je niet zomaar personeelsleden kan herplaatsen, er moet een openstaande positie zijn en deelname aan een selectieprocedure is vereist
- Opleiding of vorming
 - o Vb. de medewerker volgt een opleiding zodat hij de taken anders kan aanpakken of zodoende klaargestoomd wordt om een ander takenpakket op te nemen.

Het belangrijkste in de re-integratie is om steeds in dialoog te blijven met de afwezige medewerker zodat er gewerkt kan worden aan een (deeltijdse) werkhervatting, de mogelijkheden geëxploreerd kunnen worden en gedacht wordt in de vorm van oplossingen.

Zeer langdurig zieken

Bij zeer langdurig zieken waarbij re-integratie niet tot een werkhervatting leidt, wordt overgegaan tot de opstart van de procedure ontslag om medische redenen. Voor de opstart van deze procedure wordt er door de personeelsdienst een gesprek gevoerd met de medewerker zodat hij/zij een duidelijk zicht heeft op de gevolgen.

Bij statutaire personeelsleden wordt er, van zodra het personeelslid zich in de toestand beschikbaarheid bevindt, een aanvraag ingediend bij Medex voor een onderzoek medische op pensioenstelling. Als Medex niet akkoord gaat met de medische op pensioenstelling, dan vraagt de stad Diest dit opnieuw aan van zodra mogelijk.