

**Besluit van Gedeputeerde Staten van Noord-Holland van 29 oktober 2003, nr. 2003-42039 tot afkondiging van het Reglement Ziekteverzuim Provincie Noord-Holland.**

Gedeputeerde Staten van Noord-Holland maken bekend, dat het Reglement Ziekteverzuim Provincie Noord-Holland, vastgesteld bij besluit van 29 oktober 2003, nr. 2003-42039, als volgt luidt:

**Reglement Ziekteverzuim Provincie Noord-Holland**

**Artikel 1**

De medewerker is in geval van optredende arbeidsongeschiktheid wegens ziekte verplicht dit meteen te melden bij zijn direct-leidinggevende en aan te geven hoelang hij verwacht afwezig te zijn.

**Artikel 2**

**lid 1**

Indien er bij de ziekmelding geen persoonlijk contact tot stand gekomen is tussen medewerker en direct-leidinggevende neemt de direct-leidinggevende dezelfde dag contact op met de medewerker om te informeren naar mogelijke duur en oorzaak van het verzuim.

**lid 2**

Tijdens het ziekteproces blijft de direct-leidinggevende regelmatig contact onderhouden met de medewerker.

**Artikel 3**

De verzuimcoördinator van de arbodienst neemt binnen vijf werkdagen contact op met de zieke medewerker. De verzuimcoördinator stelt de medewerker op de hoogte van zijn rechten en plichten en maakt een afspraak voor het vervolg.

Afhankelijk van de bevindingen van de verzuimcoördinator en de inschatting van de oorzaak en duur kan het contact op drie manieren een vervolg krijgen:

- 1 werkhervatting op een afgesproken datum;
- 2 een vervolgspraak met de verzuimcoördinator bij een duidelijke somatische afwijking;
- 3 een verwijzing naar de bedrijfsarts bij dreigend

langdurig verzuim of in het geval de ziekte door het werk veroorzaakt is.

**Artikel 4**

**lid 1**

De verzuimcoördinator rapporteert aan de direct-leidinggevende.

**lid 2**

Bij dreigend langdurig verzuim voert de bedrijfsarts uiterlijk in de vijfde week een probleemanalyse uit en stelt een interventieadvies op of laat dit opstellen.

**lid 3**

De bedrijfsarts verzendt in de zesde week een kopie van de probleemanalyse en het advies naar de direct-leidinggevende en verzendt tevens een kopie naar de medewerker en de betreffende personeelsadviseur.

**lid 4**

De bedrijfsarts adviseert tijdens het verloop van het ziekteproces de direct-leidinggevende en de medewerker gevraagd en ongevraagd over herstel en werkhervatting, beperkingen en mogelijkheden, aanwezigheid van passend werk e.d. en legt die adviezen vast.

**Artikel 5**

**lid 1**

Binnen acht weken na de ziekmelding stellen direct-leidinggevende en medewerker gezamenlijk een plan van aanpak op voor reïntegratie met de daarvoor eventueel benodigde interventies.

**lid 2**

Eenmaal per zes weken evalueren zij gezamenlijk dit plan.

**lid 3**

De direct-leidinggevende en de medewerker leggen gezamenlijk eventuele bijstellingen van het plan van aanpak en andersoortige afspraken die tijdens de evaluatie worden gemaakt vast.

### **Artikel 6**

Bij vakantie in de ziekteperiode is naast toestemming van de direct-leidinggevende, tevens toestemming van de bedrijfsarts vereist. De bedrijfsarts beoordeelt of er medische bezwaren bestaan.

### **Artikel 7**

De medewerker kan het hoofd van de afdeling verzoeken hem ten aanzien van met zijn arbeidssituatie samenhangende gezondheidsproblemen te laten onderzoeken door de bedrijfsarts.

De medewerker heeft tevens de mogelijkheid de bedrijfsarts rechtstreeks te consulteren over de met zijn arbeidssituatie samenhangende gezondheidsproblemen.

### **Artikel 8**

De medewerker, die in verband met de uitoefening van de werkzaamheden aan bijzondere gevaren voor de gezondheid blootstaat, dan wel aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, wordt in overleg met of op aanwijzing van de bedrijfsarts aan een periodiek bedrijfsgeneeskundig onderzoek onderworpen.

### **Artikel 9**

Het hoofd van de afdeling kan de bedrijfsarts verzoeken een medewerker van zijn afdeling aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen, indien er naar zijn oordeel gegronde redenen bestaan voor twijfel aan de goede gezondheid van de medewerker of indien de medewerker niet langer volledig geschikt is gebleken voor de vervulling van de werkzaamheden met als doel na te gaan of hiervoor medische oorzaken aanwezig zijn.

### **Artikel 10**

Indien uit een onderzoek als hiervoor onder artikel 7, 8 en 9 genoemd blijkt, dat naar het oordeel van de bedrijfsarts de werkzaamheden niet langer kunnen worden uitgevoerd, dan kan door het hoofd van de afdeling, in overleg met de bedrijfsarts, aan de medewerker worden opgedragen andere werkzaamheden te gaan verrichten. Indien dat niet mogelijk is, wordt de medewerker buiten dienst gesteld wegens arbeidsongeschiktheid door ziekte en wordt er door de direct-leidinggevende en de medewerker gezamenlijk zo snel mogelijk naar alternatieve werkzaamheden binnen of buiten de provincie gezocht.

### **Artikel 11**

De medewerker is verplicht medewerking te verlenen aan:

- 1 onderzoeken door de verzuimcoördinator of de bedrijfsarts, die worden ingesteld ter beantwoording van de vraag:
  - a of, in welke mate en tot welk tijdstip er sprake is van verhindering de werkzaamheden te verrichten wegens ziekte;
  - b of verdere maatregelen of voorzieningen nodig zijn in het belang van herstel,

bevordering of behoud van de arbeidsgeschiktheid.

- 2 het maken van een probleemanalyse door de bedrijfsarts door het verstrekken van de daarvoor benodigde gegevens.
- 3 het opstellen van een plan van aanpak, het evalueren van dit plan van aanpak en het maken van afspraken over reïntegratie samen met de direct-leidinggevende.
- 4 de onderzoeken als bedoeld in de artikelen 8 en 9 en de tewerkstelling in een andere functie als bedoeld in artikel 10.

50

### **Artikel 12**

Het hoofd van de afdeling kan bepalen dat de medewerker, die wegens ziekte verhinderd is de werkzaamheden te verrichten, de werkzaamheden slechts zal mogen hervatten, indien de bedrijfsarts daar toestemming voor verleent.

### **Artikel 13**

De medewerker kan ter beantwoording van de vraag of er sprake is van al dan niet blijvende arbeidsongeschiktheid wegens ziekte worden onderworpen aan een onderzoek door de bedrijfsarts, waarbij desgewenst een door de medewerker aan te wijzen arts aanwezig is. De medewerker is verplicht aan een dergelijk onderzoek mee te werken.

### **Artikel 14**

#### **lid 1**

De medewerker, die zich niet kan verenigen met het oordeel van zijn direct-leidinggevende over aanpak van het verzuim en reïntegratie of met het advies of oordeel van de bedrijfsarts over geschiktheid tot werken en passendheid van andere arbeid, kan daartegen binnen drie werkdagen nadat het advies of oordeel te zijner kennis is gebracht, op een door de uitvoeringsinstelling medewerkersverzekeringen (UWV) voorgeschreven formulier een verzoek doen om een onafhankelijk deskundigenoordeel.

#### **lid 2**

De medewerker dient het indienen van een dergelijk verzoek schriftelijk en onder opgave van redenen kenbaar te maken bij het hoofd van de afdeling.

#### **lid 3**

Het hoofd van de afdeling kan het UWV eveneens om een deskundigenoordeel vragen als het de direct-leidinggevende en de medewerker niet lukt om gezamenlijk een plan van aanpak op te stellen.

#### **lid 4**

De kosten van het deskundigenoordeel komen voor rekening van de aanvrager. Eventuele reis- en verblijfskosten van de medewerker worden hem vergoed op basis van artikel F.4, eerste lid, van de CAP.

**Artikel 15**

Dit reglement treedt in werking één dag na de datum van uitgifte van het Provinciaal blad waarin hij is geplaatst en wordt aangehaald als: Reglement Ziekteverzuim Provincie Noord-Holland.

Haarlem, 29 oktober 2003.

Gedeputeerde Staten voornoemd,  
namens dezen,

mr. H.W.M. Oppenhuis de Jong,  
voorzitter van de directieraad.

Uitgegeven op 12 november 2003.

De Provinciesecretaris van Noord-Holland.

Afdeling: P&O  
Contactpersoon: J.J. van den Burg (tel. 023-5143751)  
Categorie: interne regelingen