

CGOP GOP
5 april 2016
CGOP ink 1696 (def)

Beleidskader Inzetbaarheid en Re-integratie Nationale Politie

Auteur: werkgroep CGOP re-integratie, bestaande uit de volgende organisaties:

Ministerie V&J

Nationale Politie: Directie HRM/ VGW, PDC/ Dienst HRM/ VGW, LMC,

Taskforce langdurig verzuim

COR

ACP

ANPV

NPB

VMHP

Falke & Verbaan

Versie 1.0

3-3-2016

Documentinformatie

Versiegeschiedenis

Versie	Versie datum	Samenvatting van de Nationale Politie	Gemarkeerde wijzigingen

Distributie

Versie	Verzend datum	Naam	Afdeling / Functie

Review commentaar

Versie	Wanneer	Wie	Wat	Ondernomen actie

Goedkeuring

Versie	Wanneer	Wie	Functie

©2015 Politie, all rights reserved.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, op geautomatiseerde wijze opgeslagen of openbaar gemaakt in enige vorm of op enigerlei wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Politie.

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	4
2.	Uitgangspunten	6
2.1.	Visie van VGW op verzuim	6
2.2.	Uitgangspunten veilig, gezond en met plezier werken.....	6
2.3.	Uitgangspunten bij verminderde inzetbaarheid met verzuim als gevolg	6
2.4.	Goed werkgeverschap.....	7
2.5.	Goed werknemerschap	8
3.	Rollen en taken	9
3.1.	Samenwerking in het proces	9
3.2.	Medewerker.....	11
3.3.	Lijnverantwoordelijken	11
3.4.	Adviseurs bij re-integratie	12
3.5.	Overige betrokkenen bij re-integratie.....	14
4.	Procedure.....	15
4.1.	Procedure	15
4.2.	Preventief Spreekuur (vrije toegang tot Team VGW)	17
4.3.	Privacy.....	17
4.4.	Ondersteuning bij (dreigende) conflict situaties	17
4.5.	Escalatiemodel	17
4.6.	Second Opinion	18
5.	Re-integratieafspraken	20
5.1.	Uitgangspunten bij re-integratie.....	20
5.2.	Re-integratieafspraken spoor 1	21
5.3.	Re-integratieafspraken Spoor 2.....	23
5.4.	Ontslagprocedure	24
5.5.	Sanctiebeleid.....	25
6.	Overige regelingen	25

1. Inleiding

De Nationale Politie staat voor haar mensen. We willen dat iedereen zo lang mogelijk met plezier, gezond, fit en gemotiveerd aan het werk is. Het werken binnen de Nationale Politie brengt een aantal risico's met zich mee. De Nationale Politie heeft een bijzondere verantwoordelijkheid om deze risico's zoveel als mogelijk is te kennen, waar mogelijk te verkleinen en maatregelen te treffen om de weerbaarheid van medewerkers te vergroten. Politimedewerkers kunnen er vanuit gaan dat de organisatie zoveel mogelijk doet om te waarborgen dat zij hun werk veilig kunnen uitvoeren. De ambitie hierbij is om door vroegtijdige interventies verzuim te voorkomen. Dit betekent dat er naast aandacht voor de verzuimende medewerkers ook aandacht is voor de inzetbaarheid van medewerkers die niet verzuimen. Dit doet de organisatie door het nemen van preventieve maatregelen om de risico's die bij het politiewerk horen zoveel als mogelijk is weg te nemen of te beperken. Zo wordt het mogelijk voor het management om hierop vroegtijdig en proactief actie te ondernemen en medewerkers maximaal te beschermen en inzetbaar te houden. Als een medewerker toch iets overkomt of ziek wordt, zal de organisatie vanuit goed werkgeverschap de medewerker maximaal ondersteunen, re-integratie bevorderen en zoeken naar passende oplossingen.

Om ervoor te zorgen dat iedere medewerker optimaal inzetbaar is en blijft, zal iedereen zich verantwoordelijk moeten voelen en maximaal in moeten spannen om risico's ten aanzien van inzetbaarheid te bespreken en te verkleinen. Dat neemt niet weg dat het soms voorkomt dat een medewerker (tijdelijk) niet of minder inzetbaar is. Wanneer dit het geval is, is het belangrijk dat de leidinggevende samen met de medewerker gaat kijken welke factoren invloed hebben op de inzetbaarheid en hoe dit opgelost kan worden. De Nationale Politie gelooft dat betrokken blijven bij het werk essentieel is om de inzetbaarheid van medewerkers zo optimaal mogelijk te houden. Vanuit deze gedachte is het re-integratiebeleid dan ook geschreven: *activerend en vanuit de samenwerking en dialoog tussen leidinggevende en medewerker*. Doel is om te komen tot een veiliger, weerbaarder en duurzaam inzetbaar korps.

Opdrachtformulering

In opdracht van de minister van Veiligheid en Justitie is dit re-integratiebeleid voor de politiesector ontwikkeld. Conform afspraak in het CGOP en met de COR betreft het een algemeen beleidsplan voor de eenduidige en praktische uitvoering van re-integratie binnen de politieorganisatie. Het is voorbereid in een gezamenlijke werkgroep CGOP bestaande uit de werkgever, de COR en de vakorganisaties.

De Nationale Politie hecht veel waarde aan preventieve maatregelen om vermindering van inzetbaarheid te voorkomen; de mogelijkheden die zij hiervoor ter beschikking stelt (zoals de RI&E, PMO en mental check-ups) worden in een nog te ontwikkelen Inzetbaarheidsleidraad uitgewerkt.

Doelstelling Inzetbaarheids- en Re-integratiebeleid

Doel van het re-integratiebeleid is het scheppen van een beleidskader voor de aanpak bij problemen in de inzetbaarheid van medewerkers in verband met arbeidsongeschiktheid of zwangerschap. In dit beleidskader wordt weergegeven welke verwachtingen, rechten en plichten er zijn voor werkgever en medewerker en wordt tevens ingegaan op de zorg die de Nationale Politie heeft voor haar medewerkers in geval van re-integratie.

De naam Inzetbaarheid en Re-integratie geeft aan waar de focus ligt: *het activeren en re-integreren van medewerkers die (tijdelijk) verminderd inzetbaar zijn ten gevolge van ziekte en daardoor verhinderd zijn om (tijdelijk) hun eigen werk, dan wel aangepast werk te verrichten*. Dit beleid geldt voor iedere medewerker die een aanstelling heeft bij de Nationale Politie¹.

Arbeidsongeschiktheid en re-integratie zijn twee begrippen die niet los van elkaar te zien zijn. In dit beleid zal dan ook ingegaan worden op de procedure bij arbeidsongeschiktheid en tevens op de activiteiten die gedaan moeten worden om de medewerker te helpen zo goed mogelijk te re-integreren.

Definities

Indien een medewerker verhinderd is om de eigen functie te verrichten door ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, noemen we dit arbeidsongeschiktheid.

¹ Hiertoe behoren o.a. politievrijwilligers. Stagiaires vallen bijvoorbeeld buiten dit beleid.

Wanneer tijdens de arbeidsongeschiktheidsperiode blijkt dat er mogelijkheden tot arbeid zijn, kan er gestart worden met re-integreren. Onder re-integratie verstaat de Nationale Politie: *het geheel aan maatregelen en activiteiten, gericht op het bevorderen van de inzetbaarheid van de medewerker die verminderd inzetbaar is en gericht op een duurzame deelname aan het arbeidsproces*. Re-integratie kan plaatsvinden in:

- **Spoor 0:** de oorspronkelijke LFNP-functie (eventueel voor minder uur of met dispensatie). Dit is altijd het uitgangspunt bij re-integratie.
- **Spoor 1:** een structurele andere LFNP-functie of een deel van of een combinatie van verschillende LFNP-functies, binnen de politieorganisatie (eventueel voor minder uur of met dispensatie).
Op het moment dat er vastgestelde duurzame beperkingen zijn voor de eigen functie of gegronde twijfel over duurzame inzetbaarheid voor de eigen functie kan spoor 1 worden onderzocht. Echter, dit betekent niet dat spoor 0 afgerond is. Spoor 0 wordt – parallel aan spoor 1 – verder uitgelopen.
- **Spoor 2:** een functie buiten de politieorganisatie.
Op het moment dat er geen passende arbeid beschikbaar is intern of dat er gegronde twijfel bestaat of er intern beschikbare passende arbeid te vinden is, dient spoor 2 te worden ingezet.

Passende arbeid: Alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de medewerker is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden geleverd.

Team VGW (Veilig en Gezond Werken): betreft de arbodienstverlener binnen de Nationale Politie (o.a. bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen, bedrijfsmaatschappelijk werker, psycholoog).

Opbouw

In dit beleidskader wordt achtereenvolgens ingegaan op:

- Uitgangspunten in het kader van inzetbaarheid en re-integratie
- Rollen en taken van verschillende actoren
- Procedure
- Re-integratieafspraken
- Overige bepalingen

Overige relevante informatie

Het re-integratiebeleid is gebaseerd op de Visie VGW en daarnaast op alle relevante wetgeving, zoals het beoordelingskader van het UWV, de Wet verbetering poortwachter, de Beleidsregel Ziekte en Afwezigheidsvormen, het Barp en het Bbp. Waar relevant zal naar de betreffende documenten verwezen worden voor meer informatie.

Wijzigingen in de rechtspositie van de Nationale Politie kunnen tot wijzigingen leiden in het beleidskader en handboek Inzetbaarheid en Re-integratie Nationale Politie.

Handboek

Naast het beleidskader Inzetbaarheid en Re-integratie is er een handboek beschikbaar, dat op een meer concreet detailniveau inzicht en handvatten biedt, voor zowel leidinggevende als medewerker, om het re-integratiebeleid zo goed mogelijk uit te voeren. Voor meer uitleg en gedetailleerde werkinstructies verwijzen we dan ook naar het handboek Inzetbaarheid en Re-integratie Nationale Politie.

2. Uitgangspunten

Inzetbaar zijn en blijven hangt samen met de wijze waarop er binnen de Nationale Politie wordt samengewerkt. Het is belangrijk dat in deze samenwerking bepaalde uitgangspunten worden gehanteerd en dat hierover geen onduidelijkheid bestaat. Om die reden staat hieronder omschreven hoe de Nationale Politie naar verzuim kijkt en welke uitgangspunten zij hierbij hanteert.

2.1. Visie van VGW op verzuim

Vanuit goed werkgeverschap levert Veilig en Gezond Werken (VGW) een belangrijke bijdrage aan de duurzame inzetbaarheid van de politiemedewerkers. VGW staat voor de inrichting van de (arbeidsgerelateerde) zorg binnen de politieorganisatie. De VGW-inrichting garandeert goede, passende zorg die toegankelijk is voor alle politiemedewerkers, met aandacht voor preventie en re-integratie. Het zorgsysteem is gebaseerd op de visie ten aanzien van inzetbaarheid en houdt rekening met de risico's die het politievak met zich meebrengt.

Het bevorderen van de inzetbaarheid is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker. Vanuit goed werkgeverschap is de organisatie gericht op vroegtijdige interventies om gezondheidsschade en arbeidsongeschiktheid te voorkomen en politiemedewerkers inzetbaar te houden. Daarnaast zal de organisatie de gevolgen voor de medewerker bij bijvoorbeeld een dienstongeval proberen te minimaliseren. Tegelijkertijd hebben medewerkers een verantwoordelijkheid om goed voor zichzelf te zorgen en aandacht te besteden aan hun veiligheid en gezondheid. Voor het politiewerk is de fysieke en mentale gezondheid van de medewerker immers een belangrijke randvoorwaarde om het werk te kunnen uitvoeren. Mocht ondanks alles verzuim toch de enige optie zijn, dan zetten medewerker en leidinggevende zich samen in om de werkhervatting te bevorderen en te re-integreren.

VGW hanteert bij de inrichting van het zorgsysteem binnen de politieorganisatie de volgende uitgangspunten:

- Medewerker en leidinggevende hebben ieder een eigen verantwoordelijkheid.
- Nadruk ligt op preventie en zicht op risico's.
- Alle medewerkers verdienen goede, passende zorg.
- VGW vormt een systeem, waarin ieder zijn eigen rol en verantwoordelijkheid heeft.
- De regie en sturing op de VGW-processen (waaronder re-integratie) ligt nadrukkelijk in de lijn, waarbij VGW de lijn coacht en actief ondersteunt om deze verantwoordelijkheid waar te maken.

2.2. Uitgangspunten veilig, gezond en met plezier werken

1. Bij de Nationale Politie maken mensen het verschil. Investeren in kennis, vaardigheden, motivatie en vitaliteit vindt de organisatie belangrijk en ziet zij als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van medewerkers en leidinggevenden.
2. Wederzijds respect en vertrouwen is het uitgangspunt. Wanneer dit anders wordt ervaren, is het van belang dat dit bespreekbaar wordt gemaakt.
3. Gemotiveerde medewerkers presteren beter, hebben meer plezier in hun werk en zijn beter inzetbaar. Daarom wordt er geïnvesteerd in de relatie met de medewerkers. De organisatie heeft aandacht voor wat er speelt op het werk, maar ook in de privésituatie.
4. Een werkomgeving die sociaal en veilig is, waar de sfeer goed is, bepaalt voor een groot deel het werkplezier en de mate van inzetbaarheid van haar medewerkers. De Nationale Politie doet er dan ook alles aan om het werkklimaat zo optimaal mogelijk te maken en te houden.

2.3. Uitgangspunten bij verminderde inzetbaarheid met verzuim als gevolg

Als aanvulling op bovenstaande uitgangspunten wordt een aantal extra uitgangspunten gehanteerd in geval er sprake is van verminderde inzetbaarheid met verzuim als gevolg:

1. (Duurzame) inzetbaarheid is de verantwoordelijkheid van de werkgever en de medewerker. **Leidinggevende en medewerker** hebben er beiden belang bij dat de medewerker met plezier, gemotiveerd en fit aan de slag kan en blijft. Wanneer er toch problemen in de inzetbaarheid ontstaan, dan gaan medewerker en leidinggevende samen in gesprek. Hierbij hebben zij een

- gedeelde verantwoordelijkheid om zich in te spannen voor zo snel mogelijke re-integratie.
2. De leidinggevende heeft de regie bij de re-integratiebegeleiding. Dit betekent dat hij het proces initieert, monitort en bewaakt. Team VGW coacht en ondersteunt de leidinggevende actief om deze verantwoordelijkheid waar te maken.
 3. Verminderde inzetbaarheid is vaak het gevolg van een combinatie van factoren: naast mogelijke medische factoren kunnen andere factoren gelegen in werk en/of privé een rol spelen. Bij dreigend verzuim gaan de leidinggevende en medewerker in gesprek over de beïnvloedbare factoren die het verzuim tegengaan. Ze bekijken samen wat de medewerker kan doen en/of wat de leidinggevende kan bijdragen aan de oplossing, met als doel verzuim te voorkomen. De leidinggevende regelt indien nodig aangepast werk of een aangepaste werkplek. Iedereen die nog wat kan, benut zijn mogelijkheden. De medewerker werkt hier actief aan mee, geeft zo mogelijk zelf voorbeelden van aangepast werk en accepteert aangepast werk wanneer dat wordt aangeboden indien de functie passend wordt bevonden.
 4. Het gesprek tussen medewerker en leidinggevende gaat niet over welke ziekte een medewerker heeft, maar over de mogelijkheden die er zijn. Ook in de schriftelijke verslaglegging van de gevoerde gesprekken worden geen medische gegevens (klachten, diagnoses) opgenomen.
 5. Adviseurs geven gevraagd en ongevraagd advies vanuit hun onafhankelijke rol. Zij dragen bij aan het proces van leidinggevende en medewerker om effectief samen te werken aan de vergroting van de inzetbaarheid. Zij nemen de regie niet over.
 6. De **bedrijfsarts** beoordeelt de belastbaarheid van de medewerker en geeft zijn advies over medische beperkingen rechtstreeks door aan medewerker en leidinggevende. De **arbeidsdeskundige** bekijkt welke werkzaamheden passend zijn bij de door de bedrijfsarts geduide medische beperkingen. Het belastbaarheidsadvies en de vertaling naar passend werk vormen samen het inzetbaarheidsadvies. Dit advies dient als leidraad voor het gesprek tussen leidinggevende en medewerker over de invulling van het werk. De bedrijfsarts kan worden ingezet via de leidinggevende (in overleg met de medewerker), bij voorkeur afgestemd met de arbeidsdeskundige.
 7. Bij de gesprekken en de begeleiding worden leidinggevende en medewerker geadviseerd en ondersteund door de **arbeidsdeskundige**. De arbeidsdeskundige is voor beiden rechtstreeks toegankelijk en bewaakt onder meer de processtappen uit de Wet verbetering poortwachter. Daarnaast bewaakt de arbeidsdeskundige het re-integratieproces.
 8. De adviseurs zijn ieder inhoudelijk verantwoordelijk voor hun eigen advies en aandeel in het proces.
 9. De bedrijfsarts is voor wat betreft de verzuimbegeleiding verantwoordelijk voor het geheel van arbeidsgezondheidskundige advisering, de afstemming van de diverse onderdelen daarvan en de daarop gebaseerde adviezen aan werkgever en medewerker. De bedrijfsarts is de deskundige bij medische vragen en is inhoudelijk verantwoordelijk voor de begeleiding van de medische aspecten bij verzuim.
 10. Een bezoek aan de bedrijfsarts tijdens verzuim gaat altijd in overleg met de leidinggevende. Toegang tot de bedrijfsarts mag niet geweigerd worden. Hier kan in overleg met de begeleidend bedrijfsarts van afgeweken worden.
 11. Medewerkers die niet verzuimen hebben vrije toegang tot een preventief gesprek bij Team VGW.
 12. Belangrijke elementen in de gesprekken zijn: vertrouwen in de relatie en aandacht voor verschillende behoeften van medewerker en leidinggevende, met inachtneming van de privacy van de medewerker.
 13. Het is van belang om een arbeidsongeschikte medewerker zo optimaal mogelijk te re-integreren in de eerste 2 (of 3) jaar binnen dan wel buiten de Nationale Politie, en daarmee een beroep op een WIA-uitkering te voorkomen of te beperken. Voor de medewerker betekent het dat werken lonend is, en voor de Nationale Politie betekent het een beperking van de (enorme) kosten die met arbeidsongeschiktheid gepaard gaan. Er moet inzicht zijn in welke kosten er met arbeidsongeschiktheid gemoeid zijn. Niet alleen wat betreft de eventuele uitkeringen maar ook wat betreft een opgelegde loonsanctie door het UWV of het uitstellen van de WIA-aanvraag.

2.4. Goed werkgeverschap

Het politievak is een hoog risico beroep. In hun werk lopen politiemedewerkers meer dan gemiddeld risico op fysiek of psychisch letsel. Het is een verantwoordelijkheid van de werkgever om deze risico's zoveel als mogelijk is te kennen, waar mogelijk te verkleinen en maatregelen te treffen om de weerbaarheid van medewerkers te vergroten. Als een politiemedewerker toch iets overkomt of ziek wordt, zal de organisatie vanuit goed werkgeverschap de medewerker maximaal ondersteunen, re-integratie bevorderen en zoeken naar passende oplossingen.

De Nationale Politie staat ervoor dat haar leidinggevenden zich - op iedere plek in de organisatie - opstellen als een goed werkgever en dat zij dit uitdragen naar hun medewerkers. Goed werkgeverschap houdt voor de Nationale Politie in dat er optimaal rekening wordt gehouden met belangen en wensen van medewerkers binnen de mogelijke kaders. Van leidinggevenden wordt een professionele stijl van leidinggeven verwacht. Deze stijl wordt "warme zakelijkheid", of "veeleisend helpen" genoemd (met een warm hart en een koel hoofd). Bij deze stijl staat een hoge bereidheid om medewerkers te helpen voorop. Daarbij wordt van medewerkers verwacht dat zij zich verantwoordelijk voelen voor hun inzetbaarheid en er alles aan doen om op de korte en lange termijn inzetbaar te blijven en verzuim waar mogelijk te voorkomen of te verkorten.

2.5. Goed werknemerschap

Van de medewerkers van de Nationale Politie wordt verwacht dat ze zich als 'goed medewerker' opstellen. Medewerkers zijn de kern van de organisatie en we verwachten dan ook dat zij de gezamenlijke belangen en doelen van de organisatie nastreven, vanuit de overtuiging dat dit een win-win situatie is en dus voordeel biedt voor beiden. Een enthousiaste, ambitieuze medewerker levert prestaties die bijdragen aan de doelen van zijn team en daarmee aan het ambitieniveau van de Nationale Politie. Hij neemt zelf verantwoordelijkheid voor zijn inzetbaarheid en loopbaan en werkt aan de eigen ontwikkeling en gezondheid. Dit doet hij onder andere door zo mogelijk op eigen initiatief met de leidinggevende in gesprek te gaan als er sprake is van factoren die een risico vormen voor de inzetbaarheid.

3. Rollen en taken

Voor een succesvolle re-integratie is een goede samenwerking tussen alle betrokkenen van essentieel belang. Dit geldt in het bijzonder die tussen de leidinggevende en de medewerker, maar ook met de arbeidsdeskundige, de bedrijfsarts, HR-adviseur en het hoger management.

Om de samenwerking goed te laten verlopen, vindt de Nationale Politie het erg belangrijk dat iedereen weet wat zijn rol is en dat alle acties goed op elkaar worden afgestemd. Duidelijkheid over ieders rollen en verantwoordelijkheden is daarom een voorwaarde. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de algemene rol en taken van de verschillende betrokkenen in hun functie.

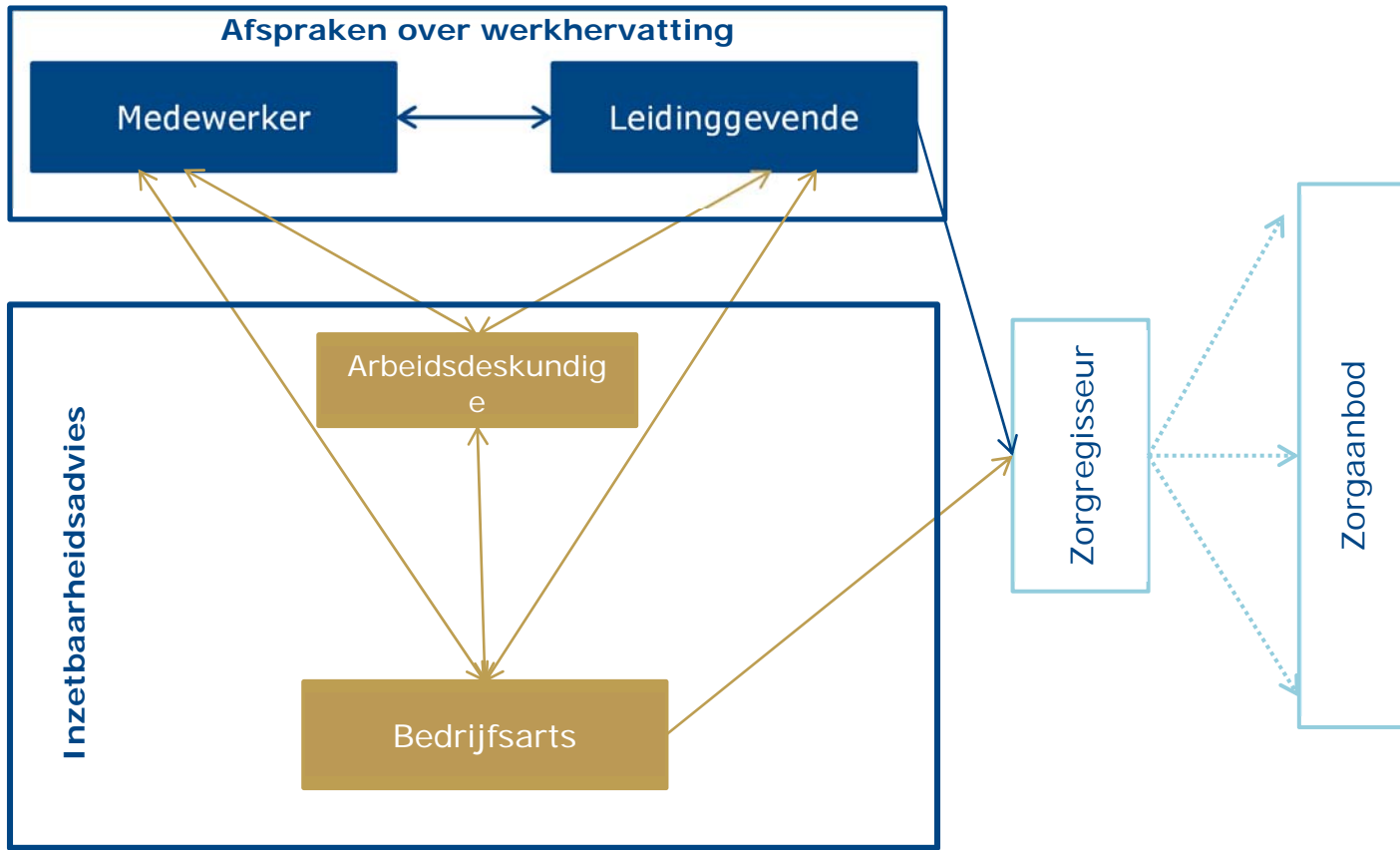
3.1. Samenwerking in het proces

De Nationale Politie gaat er vanuit dat medewerker en leidinggevende zelf in regie zijn bij verzuim en re-integratie. De leidinggevende is verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en bepaalt in overleg met de medewerker hoe de invulling van het werk eruit kan zien bij verminderde inzetbaarheid en re-integratie.

De leidinggevende kan voor advies terecht bij de arbeidsdeskundige, bijvoorbeeld rondom het voeren van gesprekken en het uitvoeren van de stappen in het kader van de Wet verbetering poortwachter. De Nationale Politie heeft er voor gekozen om een arbeidsdeskundige in te zetten als extra adviseur en coach in de verzuimbegeleiding. De arbeidsdeskundige is van week 2 tot het einde van de re-integratie actief betrokken bij de re-integratie van de medewerker. De arbeidsdeskundige heeft een signaalfunctie in geval van stagnerende re-integratie, ondersteunt bij het formuleren van (aangepaste) werkzaamheden en kan meedenken over de adviesvraag voor de bedrijfsarts en/of over de inzet van interventies om de inzetbaarheid te vergroten.

De bedrijfsarts is een adviseur met medische expertise die wordt ingeschakeld conform de Wet verbetering poortwachter of als er (eerder) advies nodig is over mogelijkheden en beperkingen in geval van medische aspecten. De bedrijfsarts geeft adviezen om de leidinggevende en medewerker werkafspraken te laten maken. Het gehele re-integratieproces wordt uitgevoerd conform het beoordelingskader van het UWV.

De samenwerking ziet er visueel als volgt uit:



3.2. Medewerker

Rol: verantwoordelijk voor het op peil houden van de eigen inzetbaarheid. Hoofdrolspeler en actieve probleemeigenaar in het inzetbaarheids- en re-integratieproces.

Taken:

1. Bespreekt dreigende verminderde inzetbaarheid op tijd met zijn leidinggevende en komt met ideeën over de wijze waarop hij/zij inzetbaar kan blijven.
2. Onderhoudt zo mogelijk op eigen initiatief frequent contact met de leidinggevende.
3. Draagt actief bij aan het re-integratieproces.
4. Doet wat binnen zijn mogelijkheden ligt om de inzetbaarheid en de werkhervatting te vergroten en bevorderen.
5. Denkt mee over mogelijkheden van aangepast werk en werkt mee aan het verrichten van dit werk (indien nodig binnen een andere werkplek/functie).
6. Overlegt met zijn leidinggevende over de werkhervatting.

3.3. Lijnverantwoordelijken

De direct leidinggevende is voor de medewerkers van een team de teamchef van het betreffende team. Voor de teamchefs is het sectorhoofd, waar het team organisatorisch is ondergebracht, de direct leidinggevende. Voor het sectorhoofd is een lid van de eenheidsleiding of de directeur van de betreffende dienst de direct leidinggevende. Voor een lid van de eenheidsleiding of een directeur is een lid van de korpsleiding de direct leidinggevende.

De direct leidinggevende is, passend en in overeenstemming met het aan hem verleende mandaat, verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en het verzuimproces. Hij voert de gesprekken met medewerkers in het kader van re-integratie en heeft beslissingsbevoegdheid.

In de dagelijkse uitvoering van de verzuimbegeleiding van medewerkers van een team kan de direct leidinggevende zich laten ondersteunen door een medewerker die belast is met de operationele sturing² van het team. Het sectorhoofd kan zich laten ondersteunen door een teamchef van zijn sector. Zij werken samen ten behoeve van een goedlopend re-integratieproces.

Leidinggevende

Rol: regisseur van het re-integratieproces, coach en beslisser.

Taken:

1. Herkent en erkent signalen van verminderde inzetbaarheid op individueel- en eventueel teamniveau en maakt dit bespreekbaar met de medewerker dan wel met het team ter bevordering van de gezondheid, het plezier in het werk en de motivatie.
2. De leidinggevende beslist of ziekteverlof geheel of gedeeltelijk aan de orde is en betreft hierbij de mogelijkheden om aangepast werk te verrichten. Ten aanzien van de vraag of sprake is van ziekte laat de leidinggevende zich adviseren door de bedrijfsarts.
3. In geval van verzuim voert hij de regie over het gehele proces rondom verzuim en re-integratie: procesbewaking, monitoren, gespreksvoering, dossiervorming en de inzet van adviseurs.
4. Kan overleggen met de medewerker die belast is met de operationele sturing over de re-integrerende medewerkers en de rolverdeling. De leidinggevende blijft eindverantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding.
5. Informeert in geval van een dienstongeval/beroepsziekte, aansprakelijkheid of verhaalkwestie de daartoe in te richten instanties.
6. Voert gesprekken in het kader van frequent en langdurig verzuim, legt afspraken vast en zorgt voor verslaglegging.
7. Zorgt voor adequate dossiervorming in het verzuimvolgsysteem.
8. Informeert de medewerker over het inzetbaarheids- en re-integratieproces.
9. Zorgt voor de bewaking van de Wet verbetering poortwachter.
10. Laat zich bij de re-integratiebegeleiding adviseren door de arbeidsdeskundige, de bedrijfsarts en/of andere deskundigen (zonder de regie uit handen te laten nemen).
11. Informeert Team VGW in overleg met de medewerker over de situatie en stelt een duidelijke vraag over wat beiden van Team VGW willen weten.
12. Treft zo nodig maatregelen om (gedeeltelijke) werkhervatting op de werkplek mogelijk te maken. Dit zijn bijvoorbeeld aanpassingen in de taken, de werktijden of op de werkplek.
13. Bepaalt samen met de medewerker of de te nemen stappen realistisch zijn.
14. Schaalt op naar hogere leidinggevende daar waar besluitvorming de eigen bevoegdheden

² Operationeel expert, operationeel specialist of bedrijfsvoeringspecialist

overstijgt en waar hij onvoldoende kan bijdragen aan het oplossen van knelpunten met betrekking tot sociale veiligheid, conflicten en integriteit.

15. Benut zijn netwerk voor het vinden van aangepast werk voor medewerkers die benutbare mogelijkheden hebben.
16. Begeleidt de medewerker tevens bij re-integratie spoor 1 en spoor 2 in samenwerking met het Landelijk Mobiliteitscentrum.

Medewerker belast met de operationele sturing

Rol: ondersteuner van de leidinggevende, operationeel begeleider en gesprekspartner.

1. Herkent en erkent signalen van verminderde inzetbaarheid en maakt dit bespreekbaar met de leidinggevende en medewerker.
2. Signaleert knelpunten op gebied van inzetbaarheid op individueel en teamniveau en bespreekt dit met de leidinggevende.
3. Begeleidt de medewerker (onder verantwoordelijkheid van de leidinggevende) bij het *uitvoeren* van de re-integratieafspraken.
4. Levert input aan de leidinggevende ten behoeve van het re-integratieproces van medewerkers.

Naast hogere leidinggevende

Rol: beslisser over activiteiten die direct gekoppeld zijn aan zijn mandaat/bevoegdheden.

Taken:

1. Overlegt maandelijks met leidinggevendenden over de inzetbaarheid van de medewerkers binnen zijn gezagsbereik.
2. Monitort de resultaten op gebied van inzetbaarheid en spreekt leidinggevende aan, zowel in positieve als in kritische zin.
3. Ondersteunt de leidinggevende bij de re-integratie en stimuleert maatwerk in geval van complex verzuim en/of re-integratie.
4. Is aanspreekpunt voor medewerker als er problemen zijn met betrekking tot sociale veiligheid, conflicten en integriteit waarbij de leidinggevende van medewerker betrokken is.
5. Benut zijn netwerk voor het vinden van aangepast werk voor medewerkers die benutbare mogelijkheden hebben.

Eenheidsleiding/dienstleiding

Rol: eindverantwoordelijke voor beleidsuitvoering, opdrachtgever en beslisser daar waar besluitvorming het mandaat van de leidinggevende te boven gaat. Verantwoordelijk voor de borging van het vastgestelde beleid.

Taken:

1. Voert het inzetbaarheids- en re-integratiebeleid uit en draagt er zorg voor dat dit binnen de hele eenheid/dienst is geïmplementeerd.
2. Bepaalt de te behalen doelen voor de totale eenheid/dienst en per sector.
3. Monitort de resultaten en bespreekt dit met de korpsleiding.

Korpsleiding

Rol: verantwoordelijk voor de beleidsontwikkeling en de uitvoering, opdrachtgever en beslisser daar waar besluitvorming het mandaat van de eenheids- en dienstleiding te boven gaat. Verantwoordelijk voor de borging van het vastgestelde beleid.

Taken:

1. Voert het inzetbaarheids- en re-integratiebeleid uit en draagt er zorg voor dat dit binnen de hele eenheid/dienst is geïmplementeerd.
2. Bepaalt de te behalen doelen voor de eenheden en diensten.
3. Monitort de resultaten en bespreekt dit in het korpsmanagementoverleg.

3.4. Adviseurs bij re-integratie

Binnen de Nationale Politie zijn er twee directe adviseurs die onderdeel uitmaken van de verzuimbegeleiding: de arbeidsdeskundige en bedrijfsarts. Zij geven gevraagd en ongevraagd advies, ondersteuning en begeleiding aan de leidinggevende en medewerker in het kader van het inzetbaarheids- en re-integratiebeleid. Beiden werken volgens de richtlijnen van hun beroepsgroepen en stellen zich daarbij op als onafhankelijk adviseur.

Bedrijfsarts

Rol: procesondersteuner, kennisdeskundige, adviseur, coach, voorlichter.

Taken:

1. Stelt op verzoek van de leidinggevende en de medewerker een advies op ten aanzien van de belastbaarheid (mogelijkheden en beperkingen) en koppelt zijn bevindingen schriftelijk terug aan medewerker en leidinggevende.
2. Geeft advies ten aanzien van beperkingen en mogelijkheden vanuit sociaal-medisch perspectief.
3. Denkt creatief mee met de leidinggevende en medewerker om tot maatwerk-oplossingen te komen om verzuim te voorkomen of te beperken.
4. Draagt bij aan de verplichtingen conform wet- en regelgeving en hanteert geldende richtlijnen van de beroepsgroep;
5. Adviseert over gevolgde en in te zetten medische interventies.
6. Stelt het medisch dossier binnen het zorg- en/of re-integratieproces op.
7. Geeft re-integratieadviezen en adviseert over vervolgacties, waar nodig zet hij zelf deze vervolgacties in gang en zet hij (extra) deskundigheid in.
8. Is aanspreekpunt voor medisch inhoudelijk verantwoordelijken van interventiebedrijven en medisch specialisten en behandelaren uit de curatieve sector voor de overdracht van medische informatie.
9. Meldt beroepsziekten aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB), aan de medewerker en aan de werkgever.
10. Speelt een actieve rol bij het voorkomen, signaleren en behandelen van werkgerelateerde aandoeningen en gezondheidsschade door het werk.
11. Houdt op verzoek van de medewerker een preventief spreekuur (open spreekuur), zie hierover ook paragraaf 4.3.
12. Levert input bij het opmaken van verzuimanalyses.

Arbeidsdeskundige

Rol: procesondersteuner, kennisdeskundige, adviseur, coach, voorlichter - op individueel niveau.

Taken:

1. Vertaalt de belastbaarheid van medewerkers naar passend werk (concrete taken in het (eigen) werk).
2. Denkt creatief mee met de leidinggevende en medewerker om tot maatwerk-oplossingen te komen om verzuim te voorkomen of te beperken.
3. Coacht leidinggevendenden bij het voeren van verzuimgesprekken en opstellen van Plan van Aanpak.
4. Adviseert over de in te zetten en gevolgde interventies, wet- en regelgeving, sociale zekerheid en beleidsregels UWV, signaleert knelpunten en geeft adviezen over verbetermogelijkheden.
5. Maakt inzichtelijk wat de financiële consequenties zijn voor de medewerker bij instroom in de WIA en gedurende de gehele WIA-periode (in combinatie met werkgevers- en individuele verzekeringen). Maakt inzichtelijk wat de financiële consequenties zijn voor de werkgever als een medewerker instroomt in de WIA. Benut hierbij optimaal financiële mogelijkheden (o.a. subsidies, vangnet situatie, regres).
6. Bewaakt dat het re-integratiedossier voldoet aan alle eisen die er gesteld worden ('Poortwachterproof').
7. Signaleert knelpunten en of verbetermogelijkheden in beleid en uitvoeringsproces en maakt dit bespreekbaar met de leidinggevende.
8. Bewaakt de evaluatiemomenten en de hieruit voortkomende acties, zoals het opstellen en bijstellen van het Plan van Aanpak, het opstellen van de eerstejaarsevaluatie en eindevaluatie.
9. Zorgt dat er een arbeidsdeskundig onderzoek wordt ingezet wanneer nodig.
10. Onderhoudt contact met het Landelijk Mobiliteitscentrum voor het 1e en 2e spoor.
11. Is contactpersoon voor de medewerker in geval van stagnerende re-integratie.
12. Houdt op verzoek van de medewerker een preventief spreekuur (open spreekuur).

3.5. Overige betrokkenen bij re-integratie

HR Adviseur

Rol: adviseur op teamniveau.

Taken:

1. Adviseert over het verzuimbeleid, analyseert en rapporteert over de teamresultaten en constateert eventuele afwijkingen.
2. Signaleert op basis van managementinformatie bijzonderheden rondom inzetbaarheid en re-integratie en adviseert hierover aan de leidinggevende.
3. Ondersteunt in het herplaatsingsbeleid en eventueel ontslag op gebied van arbeidsvoorwaarden en rechtspositie en eventuele aanvullende gevolgen voor bijvoorbeeld pensioen.

Zorgregisseur

Rol: coördinator bij zorgvragen, bewaker van kwaliteit.

Taken:

1. Indiceert de zorgvraag aan een zorgverlener voor een intake.
2. Koppelt na intake en na toestemming van de medewerker op procesniveau aan de leidinggevende terug dat de zorgvraag in behandeling is genomen.
3. Zoekt een geschikte deskundige (of legt contact) voor begeleiding of behandeling passend bij de zorgvraag.
4. Bewaakt het proces zoals omschreven in het behandelplan.
5. Genereert managementinformatie op eenheidsniveau.
6. Bewaakt op procesniveau de rapportages (zonder medische inhoud) aan de medewerker en de leidinggevende.
7. Bewaakt het behandelplan in de regio.

Mobiliteitsadviseur Landelijk Mobiliteitscentrum (LMC)

Rol: uitvoerder, adviseur.

Taken:

1. Begeleidt de leidinggevende en medewerker bij re-integratie in een andere functie binnen de politieorganisatie indien terugkeer naar eigen functie niet meer mogelijk is (spoor 1).
2. Evalueert een keer per 6 weken gedurende het proces van het 1e en/of 2e spoor met leidinggevende, medewerker.
3. Levert periodiek managementinformatie aan de eenheidsleiding aan.
4. Begeleidt de leidinggevende en medewerker bij re-integratie binnen een andere organisatie indien terugkeer binnen de Nationale Politie niet meer mogelijk is (spoor 2). Deze activiteit kan naast het 1e spoor lopen
5. Rapporteert als passende arbeid gevonden is aan de Herplaatsingscommissie op basis waarvan de commissie de herplaatsing binnen de Nationale Politie definitief kan maken.
6. Levert in de 87e week van verzuim, in geval geen passende werkzaamheden zijn gevonden, een rapportage (resumé) van de verrichte re-integratieactiviteiten en resultaten waarmee de leidinggevende vervolgstappen kan nemen ten aanzien van ontslag of voortzetting re-integratie (eventueel in gang treden 3e verzuimjaar). Ten aanzien van laatstgenoemde krijgt het LMC een vervolgopdracht van de leidinggevende.
7. Indien 3e verzuimjaar van toepassing is, levert het LMC nogmaals een rapportage (resumé) van de verrichte activiteiten en resultaten waarmee de leidinggevende vervolgstappen kan nemen ten aanzien van ontslag.

4. Procedure

Om de visie van VGW na te leven en te komen tot een zo goed mogelijke re-integratie van medewerkers die verminderd inzetbaar of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn, staat hieronder stapsgewijs de procedure beschreven. Dit is inclusief de acties die belangrijk en wettelijk verplicht zijn. Deze stappen zijn in lijn met de Wet verbetering poortwachter.

Deze procedure is de rode draad bij re-integratie. De mijlpalen geven wettelijke verplichtingen weer, die door werkgever en medewerker in samenwerking met de bedrijfsarts uitgevoerd moeten worden. Ter ondersteuning kan de arbeidsdeskundige gevraagd worden te adviseren en te coachen om de procedure zo goed mogelijk te doorlopen.

4.1. Procedure

Onderstaand is de procedure in de eerste twee ziektejaren³ kort uitgewerkt. In het handboek is aandacht voor de rechten en plichten conform de Wet verbetering poortwachter (inclusief de opzet en inhoud van het re-integratiedossier, de Probleemanalyse en het Plan van Aanpak), de procedure die de Nationale Politie volgt in het kader van re-integratie, verschillende typen verzuimgesprekken en een overzicht van de re-integratievoorzieningen. Tevens wordt ingegaan op het beheer van medische gegevens (in het licht van de privacywetgeving) in het medisch dossier van de bedrijfsarts.

Als uitgangspunt hanteert de Nationale Politie een verzuimvolgsysteem waarin gebruik wordt gemaakt van een "**inzetbaarheidsadvies**". Het inzetbaarheidsadvies betreft een digitaal formulier en bestaat uit het advies van de bedrijfsarts en het advies van de arbeidsdeskundige aan medewerker en leidinggevende.

Het inzetbaarheidsadvies omvat het belastbaarheidsadvies van de bedrijfsarts en het advies van de arbeidsdeskundige die op basis van de vastgestelde belastbaarheid de leidinggevende adviseert met betrekking tot geschiktheid voor de eigen functie en/of andere arbeid en de wijze waarop het re-integratietraject kan worden vormgegeven. Het inzetbaarheidsadvies is een zwaarwegend advies en daar kan niet zomaar van worden afgeweken. De bedrijfsarts en arbeidsdeskundige stellen beiden hun advies op en deze worden rechtstreeks gedeeld met de leidinggevende en medewerker. Zij zijn verantwoordelijk voor hun eigen advies.

Voor alle activiteiten met wettelijke termijnen hanteert de Nationale Politie standaardformulieren van het UWV.

Wanneer?	Wie?	Wat?	Frequentie?
Bij <u>volledige werkhervatting</u> in eigen werk meldt de <u>medewerker</u> dit zelf in Youforce. Dit kan op ieder moment in onderstaand proces plaatsvinden.			
Indien sprake is van <u>gedeeltelijke werkhervatting</u> ligt de verantwoordelijkheid bij <u>de leidinggevende</u> .			
Dag 1	Medewerker & leidinggevende	Bespreken ziekteverlof.	Eenmalig
Week 1-6	Medewerker & leidinggevende	Diverse <u>contactmomenten</u> . Moeten door de leidinggevende worden vastgelegd in het re-integratiedossier in verzuimvolgsysteem.	Zeer regelmatig, minimaal iedere week
Vanaf week 2	Arbeidsdeskundige en leidinggevende	Arbeidsdeskundige monitort vanaf week 2 tot volledige re-integratie het re-integratiedossier en zet betrokken personen en instanties in wanneer nodig. Coacht de leidinggevende en stuurt proces bij waar nodig.	
Uiterlijk week 6	Bedrijfsarts	Bedrijfsarts stelt op verzoek van leidinggevende een <u>Probleemanalyse</u> op (kan ook eerder indien gewenst	Eenmalig

³ Afhankelijk van de situatie kan er een 3e ziektejaar van toepassing zijn.

	Arbeidsdeskundige	<p>en relevant) en geeft advies over belastbaarheid aan medewerker en leidinggevende</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsdeskundige vertaalt advies van bedrijfsarts naar concrete mogelijkheden voor (eigen) werk en re-integratie. Dit vormt samen met het advies van de bedrijfsarts het <u>inzetbaarheidsadvies</u>, dat input is voor gesprek leidinggevende en medewerker. • Indien gewenst kan de beoordeling door de arbeidsdeskundige en bedrijfsarts eerder plaatsvinden. 	
Uiterlijk week 8	Medewerker & leidinggevende	<u>Plan van Aanpak</u> gereed (wettelijk moment): vertaling Probleemanalyse naar concrete acties.	Eenmalig
Week 9 t/m einde verzuim	Medewerker, leidinggevende, arbeidsdeskundige en bedrijfsarts	<ul style="list-style-type: none"> • Evalueren minimaal elke 6 weken gedurende het verzuim de voortgang van de re-integratie. • Vastlegging hiervan in het verzuimvolgsysteem. • De bedrijfsarts biedt verzuimbegeleiding conform de geldende richtlijnen van de beroepsgroep. • Monitoren Plan van Aanpak en indien nodig bijstellen Plan van Aanpak. Indien gewenst kan om een aanvullend inzetbaarheidsadvies worden gevraagd. 	Iedere 6 weken
Uiterlijk week 52	Bedrijfsarts & arbeidsdeskundige	<p><u>Inzetbaarheidsadvies</u> i.h.k.v. de eerstejaarsevaluatie. Het advies van bedrijfsarts en arbeidsdeskundige wordt altijd getoetst door een andere, senior arbeidsdeskundige.</p> <p>Hierbij wordt onderzocht welk spoor in te zetten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spoor 0: de oorspronkelijke LFNP-functie (eventueel voor minder uur of met dispensatie). Dit is altijd het uitgangspunt bij re-integratie. • Spoor 1: een structurele andere LFNP-functie of een deel van of een combinatie van verschillende LFNP-functies, binnen de politieorganisatie (eventueel voor minder uur of met dispensatie). Op het moment dat er vastgestelde duurzame beperkingen zijn voor de eigen functie of gegronde twijfel over duurzame inzetbaarheid voor de eigen functie kan spoor 1 worden onderzocht. Echter, dit betekent niet dat spoor 0 afgerond is. Spoor 0 wordt – parallel aan spoor 1 – verder uitgelopen. • Spoor 2: een functie buiten de politieorganisatie. Op het moment dat er geen passende arbeid beschikbaar is intern of dat er gegronde twijfel bestaat of er intern beschikbare passende arbeid te vinden is, dient spoor 2 te worden ingezet. <p>Advies over spoor 0, 1 of 2 wordt opgenomen in dit bovenstaande inzetbaarheidsadvies.</p> <p>Indien sprake is van spoor 1 en/of 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>arbeidsdeskundig onderzoek</u> door een andere arbeidsdeskundige. • Contact opnemen met het LMC om bevindingen en nodige vervolgacties te bespreken 	Eenmalig
	Medewerker & leidinggevende		

Uiterlijk week 52	Medewerker & leidinggevende	<u>Eerstejaarsevaluatie</u> afgerond en op basis daarvan Plan van Aanpak eventueel bijgesteld.	Eenmalig
Week 91	Leidinggevende, medewerker, arbeidsdeskundige en bedrijfsarts Leidinggevende	Overleg over aanvragen dan wel uitstellen WIA. <u>Indien aanvragen WIA:</u> Opstellen benodigde documenten. <u>Indien uitstel aanvragen:</u> Formulier uitstel WIA invullen	Eenmalig
Week 93	Medewerker en leidinggevende, ondersteuning door arbeidsdeskundige	Indienen WIA aanvraag bij UWV.	Eenmalig
104 weken	Medewerker en UWV / leidinggevende	Start WIA uitkering tenzij uitstel aan de orde of het UWV een loonsanctie heeft opgelegd.	Eenmalig

4.2. Preventief Spreekuur (vrije toegang tot Team VGW)

Wanneer er geen sprake is van verzuim en een medewerker vragen heeft over zijn werk in relatie tot zijn gezondheid en welzijn, dan kan hij gebruik maken van het preventieve spreekuur van de bedrijfsarts, arbeidsdeskundige of bedrijfsmaatschappelijk werker. Zowel problemen op het werk als problemen in de privésfeer die (kunnen gaan) leiden tot verminderd functioneren/verzuim, kunnen daar worden besproken. Het preventieve spreekuur is toegankelijk voor alle medewerkers van de Nationale Politie en betreft in principe altijd één gesprek (waarna mogelijke vervolgenterventies kunnen worden ingezet). Een terugkoppeling van dit gesprek aan de leidinggevende wordt alleen gegeven met toestemming van de medewerker. Het preventiespreekuur mag plaatsvinden onder diensttijd.

4.3. Privacy

Medische gegevens worden uitsluitend gevraagd en gedocumenteerd door degene die daartoe bevoegd zijn, de bedrijfsarts en psycholoog. De werkgever heeft geen toegang tot het medisch dossier en krijgt geen inzicht in medische gegevens. De bedrijfsarts kan wel informatie verstrekken over mogelijkheden en beperkingen, werkzaamheden waartoe een medewerker wel of niet meer in staat is of over aanpassingen van werkvoorzieningen die in het kader van de re-integratie mogelijk door de leidinggevende kunnen worden getroffen.

4.4. Ondersteuning bij (dreigende) conflictsituaties

Een conflictsituatie op de werkvloer behoort niet tot verzuim te leiden en maakt dan ook geen onderdeel uit van de verzuimaanpak. Indien een conflict toch leidt tot verzuim blijven de processtappen zoals omschreven in de Wet verbetering poortwachter van kracht, de oplossing van het conflict dient echter niet uit het oog verloren te worden.

4.5. Escalatiemodel

Vertrouwensrelatie leidinggevende

- Als uitgangspunt is de leidinggevende eindverantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding van de medewerker bij verzuim en re-integratie. In sommige gevallen zijn de verhoudingen tussen leidinggevende en medewerker echter dermate verstoord, dat het verstandig is om (tijdelijk) een vervangende leidinggevende aan te wijzen. Als de medewerker kan onderbouwen niet in gesprek te kunnen met zijn leidinggevende dan kan hij hierover in gesprek gaan met de arbeidsdeskundige. De arbeidsdeskundige past hoor en wederhoor toe en organiseert een driegesprek met medewerker en leidinggevende. In dit gesprek wordt gekeken op welke wijze het conflict kan worden opgelost en hoe de re-integratie snel weer kan worden opgepakt, dan wel vlot getrokken. Daarnaast wordt er gekeken wie verantwoordelijk wordt voor de verzuimbegeleiding (bijvoorbeeld een collega leidinggevende of een naast hogere leidinggevende).

- Als er problemen zijn met betrekking tot sociale veiligheid, conflicten en integriteit waarbij de direct leidinggevende is betrokken en die kunnen leiden tot verminderde inzetbaarheid, bespreekt de medewerker dit met de (naast) hogere leidinggevende.
- De medewerker kan deze problemen ook bespreken met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon is er voor onafhankelijke consultatie, advies en eventuele verdere verwijzing.
- Daarnaast kan de medewerker altijd bij de arbeidsdeskundige terecht in geval van (stagnerende) re-integratie.

Van belang is dat er tegelijk ook aan verbetering van de persoonlijke verhoudingen tussen leidinggevende en medewerker wordt gewerkt. Hiervoor kunnen diverse interventies ingezet worden, waarbij de arbeidsdeskundige een adviserende rol heeft.

Vertrouwensrelatie VGW deskundigen

Als de vertrouwensrelatie tussen medewerker en bedrijfsarts dan wel arbeidsdeskundige ontbreekt, dient dit zo mogelijk eerst te worden besproken tussen de medewerker en de VGW deskundige. Mocht dit niet wenselijk zijn, dan kan de medewerker zich via zijn eigen leidinggevende wenden tot de teamchef VGW.

4.6. Second Opinion

Tijdens het verloop van de re-integratie kan het voorkomen dat er een verschil van inzicht ontstaat over de re-integratie of dat er behoefte is aan toetsing van de re-integratie-inspanningen van medewerker dan wel werkgever. Wanneer dat het geval is, is het van belang om tijdig hulp in te schakelen.

Er zijn verschillende situaties mogelijk waarvoor hulp kan worden ingeschakeld:

Situatie	Type	Aan te vragen door:
1. Niet eens met oordeel/advies bedrijfsarts	Commissie van Drie	Medewerker
2. Niet eens met oordeel/advies bedrijfsarts	Deskundigenoordeel (UWV)	Leidinggevende of medewerker
3. Verschil van inzicht (zie onderstaande vragen)	Deskundigenoordeel (UWV)	Leidinggevende
4. Behoefte aan toetsing re-integratie-inspanningen	Deskundigenoordeel (UWV)	Leidinggevende en/of medewerker

Deskundigenoordeel (UWV)

Vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid kunnen leidinggevende en/of medewerker een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV, wanneer één van beiden vindt dat de andere partij niet genoeg re-integratie-inspanningen verricht of een ander inzicht heeft over de arbeidsongeschiktheid. Een deskundigenoordeel levert een zwaarwegend advies van het UWV op; het is echter niet bindend. De leidinggevende neemt uiteindelijk (met inachtneming van het deskundigenoordeel) de beslissing.

Onderstaande vragen kunnen door zowel werkgever als medewerker aan het UWV gesteld worden.

- Kan de medewerker zijn eigen functie weer volledig doen (zonder aanpassing van taken en uren)?
- Is het aangepaste eigen of ander werk dat de medewerker wil of moet doen passend voor hem?
- Zijn de medische beperkingen juist ingeschat door de bedrijfsarts?
- Heeft de medewerker genoeg gedaan aan zijn re-integratie?
- Heeft de werkgever/leidinggevende genoeg gedaan aan de re-integratie van de medewerker?
- Kan de werkgever/leidinggevende het veelvuldig verzuim van de medewerker binnen 26 weken verminderen als zijn werk wordt aangepast? Of door de medewerker te herplaatsen in ander passende arbeid, eventueel door bijscholing?

Indien de medewerker het deskundigenoordeel aanvraagt zijn de kosten in principe voor eigen rekening. Mocht het UWV het oordeel van de medewerker delen en dus afwijken van het oordeel van de werkgever dan neemt de Nationale Politie de kosten van het deskundigenoordeel voor haar rekening.

Als de werkgever het initiatief neemt voor het aanvragen van een deskundigenoordeel zijn de kosten voor de Nationale Politie. Er is geen sprake van opschorting van het gegeven advies van de bedrijfsarts.

Commissie van Drie

Een medewerker kan bij verschil van mening met de bedrijfsarts over diens advies een hernieuwd onderzoek aanvragen bij de Commissie van Drie. Dit betreft een commissie van drie (bedrijfs)artsen, anders dan de bedrijfsarts die betrokken is bij de verzuimbegeleiding. Indien een medewerker gebruik wenst te maken van de Commissie van Drie, dient hij dit binnen 5 dagen na ontvangst van het advies kenbaar te maken bij de bedrijfsarts. In geval van een hernieuwd onderzoek door de Commissie van Drie wordt het gegeven advies van de bedrijfsarts opgeschort (art. 51, lid 2, Barp). De kosten voor de Commissie van Drie worden gedragen door de werkgever. De bedrijfsarts dient de medewerker bij de bekendmaking van zijn advies schriftelijk te attenderen op de mogelijkheid om het advies voor te leggen aan de Commissie van Drie of het UWV.

5. Re-integratieafspraken

Vanuit de zorg over de medewerkers van de Nationale Politie, is een aantal politiespecifieke afspraken gemaakt over de re-integratie. Zoals al eerder aangegeven is het uitgangspunt om medewerkers zoveel mogelijk te re-integreren in hun eigen functie, zo nodig met eventuele aanpassingen, waarbij zo veel als mogelijk maatwerk wordt toegepast. Helaas lukt dit niet altijd en zal er soms verder gekeken moeten worden binnen de politieorganisatie en soms ook daarbuiten.

5.1. Uitgangspunten bij re-integratie

De Nationale Politie zal alles in het werk stellen om een arbeidsongeschikte medewerker binnen de eigen organisatie in passende arbeid te herplaatsen. Bij herplaatsing in nieuwe arbeid wordt rekening gehouden met de restverdiencapaciteit, reistijd en -afstand en ruimte bij de eenheid. Daarnaast wordt in redelijkheid rekening gehouden met de wensen van de medewerker.

Herplaatsing vindt zo veel mogelijk plaats binnen de bestaande formatieruimte. Wanneer deze niet aanwezig is, wordt gezocht naar een bovenformatieve oplossing. Er hoeft dus geen vacature te zijn om een medewerker op een functie te kunnen herplaatsen. Bij deze afweging wordt rekening gehouden met de bedrijfsvoering en het absorptievermogen. Medewerkers zijn in het kader van re-integratie-inspanningen verplicht om passende arbeid te aanvaarden.

Definities en uitleg

Wanneer tijdens de arbeidsongeschiktheidsperiode blijkt dat er mogelijkheden tot het verrichten van arbeid zijn, kan gestart worden met re-integreren in:

- **Spoor 0:** de oorspronkelijke LFNP-functie (eventueel voor minder uur of met dispensatie). Dit is altijd het uitgangspunt bij re-integratie.
- **Spoor 1:** een structurele andere LFNP-functie of een deel van of een combinatie van verschillende LFNP-functies, binnen de politieorganisatie (eventueel voor minder uur of met dispensatie).
Op het moment dat er vastgestelde duurzame beperkingen zijn voor de eigen functie of gegronde twijfel over duurzame inzetbaarheid voor de eigen functie kan spoor 1 worden onderzocht. Echter, dit betekent niet dat spoor 0 afgerond is. Spoor 0 wordt – parallel aan spoor 1 – verder uitgelopen.
- **Spoor 2:** een functie buiten de politieorganisatie.
Op het moment dat er geen passende arbeid beschikbaar is intern of dat er gegronde twijfel bestaat of er intern beschikbare passende arbeid te vinden is, dient spoor 2 te worden ingezet.

Opleiding en omscholing

De arbeidsongeschikte medewerker kan in de gelegenheid worden gesteld tot het volgen van om-, her- of bijscholing op kosten van de Nationale Politie, indien dit leidt tot het vergroten van de kans op het vinden van passende arbeid. In de eerste plaats is de scholing gericht op het vergroten van de kans op het vinden van passend werk (binnen de politieorganisatie) en in de tweede plaats op verbetering van algemene mogelijkheden tot het vinden van passend werk buiten de politieorganisatie. De mobiliteitsadviseur van het LMC adviseert over het al dan niet ter beschikking stellen van een bepaalde opleiding; het bevoegd gezag neemt de beslissing. Bij de afweging staat voorop wat er nodig is om de medewerker in de nieuwe functie te laten functioneren.

Wanneer men geen gebruik maakt van dit scholingsaanbod kan dit beschouwd worden als onvoldoende meewerken aan de re-integratie.

1% arbeidsongeschiktheidsregistratie (1% ziek)

De 1% arbeidsongeschiktheidsregistratie vindt plaats in de situatie dat een medewerker weliswaar voor het volledig aantal uren van de aanstelling werkzaam is, maar naar de letter van de wet nog niet hersteld is. Met wet wordt bedoeld artikel 38 van het Bbp. Op grond van dit artikel, en de daarop gebaseerde jurisprudentie, is sprake van ziekte indien de medewerker op medische gronden niet in staat is zijn eigen functie volledig en in de volle omvang uit te oefenen. Dit betekent dat er formeel nog sprake is van ziekte (en de medewerker dus 1% arbeidsongeschikt wordt geregistreerd) in het geval een medewerker:

- voor zijn volledige aantal uren in zijn eigen functie werkt, maar op medische gronden een onderdeel van deze functie niet kan uitoefenen (bijvoorbeeld het verrichten van nachtdiensten), of
- zijn volledige aantal uren in andere passende arbeid werkzaam is.

Zolang geen sprake is van volledig herstel voor de eigen functie of van dispensatie duurt deze situatie voort. Voor werkgever en medewerker blijven de verplichtingen op grond van Wet verbetering poortwachter van toepassing. De medewerker behoudt de aan het verzuim verbonden aanspraken. Om de medewerker in beeld te houden, wordt hij als 1% ziek geregistreerd. Als er binnen 104 weken geen volledig herstel voor de eigen functie heeft plaatsgevonden, wordt een WIA-beoordeling aangevraagd bij het UWV.

Na de WIA-beoordeling wordt de situatie zo snel mogelijk geformaliseerd. Dit betekent bijvoorbeeld dat een medewerker die gedurende de arbeidsongeschiktheid andere passende arbeid verrichtte, formeel in deze functie wordt herplaatst. Ook in financiële zin wordt de situatie geformaliseerd.

Als de medewerker door het UWV minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt geacht en er na herplaatsing sprake is van inkomensverlies heeft de medewerker aanspraak op compensatie conform artikel 38, lid 10 Bbp. Is de medewerker meer dan 35% arbeidsongeschikt in de zin van de WIA dan kan bij het ABP een arbeidsongeschiktheidspensioen worden aangevraagd.

Re-integratieafspraken eigen functie (spoor 0)

Bij geringe beperkingen en/of indien de medewerker grote delen van de functie zonder belemmeringen uit kan voeren – hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een beperking ten aanzien van de arbeidsduur/het arbeidspatroon of het niet meer kunnen voldoen aan de RTGP-verplichtingen – dient onderzocht te worden of de medewerker blijvend ontheven kan worden van bepaalde taken of eisen (dispensatie) c.q. of de arbeidsomvang van de functie blijvend kan worden aangepast. Het bevoegd gezag neemt het besluit tot dispensatie of aanpassing van de arbeidsomvang.

In hoeverre van de werkgever kan worden gevergd dat een medewerker gedispenseerd wordt of de arbeidsomvang wordt aangepast, is in hoge mate afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Als vuistregel kan worden aangehouden dat aan de volgende voorwaarden voldaan moet zijn:

- Er is sprake van blijvende medische ongeschiktheid voor de eigen functie (qua aard en/of omvang), vastgesteld door de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige.
- De zwaarte van de functie met dispensatie of aanpassing van de arbeidsomvang blijft in redelijkheid passen bij het schaalniveau van de oorspronkelijke functie.
- Dispensatie of aanpassing van de arbeidsomvang leidt niet tot aanzienlijke schade aan de bedrijfsvoering.
- Dispensatie of aanpassing van de arbeidsomvang leidt niet tot een zodanige verzwaring van de belasting van collega's dat de gezondheidsrisico's toenemen.

In geval van dispensatie of aanpassing van de arbeidsomvang kan formalisatie vóór het bereiken van einde wachttijd plaatsvinden indien geen sprake is van inkomstenverlies en uit een advies van de bedrijfsarts blijkt dat er geen risico bestaat dat de klachten verergeren. In alle gevallen vindt formalisatie plaats direct na bekendmaking van de uitkomsten van de WIA-keuring.

5.2. Re-integratieafspraken spoor 1

Wanneer spoor 1

Indien blijkt dat re-integratie in de eigen functie niet haalbaar is, kan er gekeken gaan worden naar de mogelijkheden voor herplaatsing elders in de politieorganisatie (spoor 1). De leidinggevende en medewerker, met ondersteuning van de arbeidsdeskundige en bedrijfsarts, bepalen samen of spoor 1 wordt toegepast.

Spoor 1 kan worden ingezet zodra uit een arbeidsdeskundig onderzoek blijkt dat:

- de medewerker medisch gezien, duurzaam (structureel) niet meer terug kan keren in de eigen functie omdat de eigen functie niet passend te maken is of dit niet gevergd kan worden met het oog op de bedrijfsvoering.
- het **onduidelijk**, dus niet zeker is, of de medewerker terug kan keren in de oude functie (al dan niet aangepast).

Het beslismoment ligt op uiterlijk een jaar verzuim.

Het moment dat spoor 1 wordt ingezet wordt altijd gemarkeerd door een arbeidsdeskundig onderzoek naar de geschiktheid van de medewerker voor de eigen functie en onderzoek naar passendheid voor andere functies. Het arbeidsdeskundig onderzoek zal altijd uitgevoerd worden door een andere, senior arbeidsdeskundige dan degene die de medewerker begeleidt bij de re-integratie.

Procedure spoor 1

Op het moment dat tot spoor 1 wordt besloten wordt de medewerker aangemeld door de leidinggevende bij de afdeling Mobiliteit van het Landelijk Mobiliteitscentrum (LMC). Het LMC begeleidt de medewerker tijdens spoor 1. Gedurende deze begeleiding blijft de leidinggevende eindverantwoordelijk. Op voorhand moet met de medewerker duidelijk worden doorgesproken (arbeidsdeskundige en leidinggevende) dat deze duurzaam arbeidsongeschikt is voor de eigen functie. Met andere woorden gedeeltelijke of gehele werkhervatting in de eigen functie, al dan niet met dispensatie, is niet meer mogelijk. Tijdens het gesprek wordt het arbeidsdeskundig onderzoek dat heeft plaatsgevonden met betrekking tot de belasting en mogelijkheid in de eigen functie en passendheid voor andere functies als uitgangspunt genomen.

Het arbeidsdeskundig onderzoek (arbeidsdeskundig rapport) vormt de input voor het LMC voor het zoeken naar andere passende arbeid. Bij het LMC staan de volgende fasen centraal:

- Fase 1: Aanmelding
- Fase 2: Mobiliteitsplan: Wat kan de medewerker? (middels arbeidsdeskundig onderzoek, uitgevoerd door een andere arbeidsdeskundige dan die de medewerker in het traject begeleidt) Waar kan dit binnen de Nationale Politie?
- Fase 3: Oriëntatie: Wat is er nodig om dit te realiseren?
- Fase 4: Machtiging: Aanbieden van een nieuwe functie (ook deze stap gaat altijd samen met een arbeidsdeskundig onderzoek naar de passendheid van de potentiële nieuwe functie, uitgevoerd door een andere arbeidsdeskundige dan die de medewerker in het traject begeleidt).
- Fase 5: Plaatsing: Herplaatsing van de medewerker door de Herplaatsingscommissie.

Het proces ziet er in de grote lijnen als volgt uit.

Passende arbeid is aan de orde indien men rekening houdt met de genoemde beperkingen in het arbeidsdeskundig onderzoek (fase 2). Indien het LMC intern geen passende arbeid kan vinden zal dit een signaal zijn voor het starten van het 2^e spoor.

Indien het LMC passende arbeid heeft gevonden dan zullen deze opties, na toetsing middels een arbeidsdeskundig onderzoek (fase 4), worden voorgelegd aan de Herplaatsingscommissie. Ook is dispensatie mogelijk, zoals bij spoor 0. De Herplaatsingscommissie zal onderzoeken of de voorgestelde opties mogelijk zijn met het oog op de bedrijfsvoering en het absorptievermogen van de betreffende teams. Indien hier meerdere mogelijkheden tot herplaatsing overblijven mag de medewerker een voorkeur aangeven. Vervolgens zal de mobiliteitsadviseur van het LMC een herplaatsingsadvies (inclusief de voorkeur van de medewerker) schrijven aan de Herplaatsingscommissie.

Gedurende het proces van spoor 1 en spoor 2 vindt er eens per 6 weken een evaluatiemoment plaats tussen leidinggevende, medewerker, arbeidsdeskundige en LMC.

Criteria passende arbeid

De nieuwe passende arbeid:

- Dient een LFNP-functie, een deel van een LFNP-functie of delen van meerdere LFNP-functies te zijn.
- Is passend bij de beperkingen en belastbaarheid zoals genoemd in het arbeidsdeskundig onderzoek van arbeidsdeskundige.
- Dient rekening te houden met de competenties, kennis, ervaringen en drijfveren van de medewerker (aan te tonen door middel van een arbeidsdeskundig onderzoek).
- Is bij voorkeur op hetzelfde bezoldigingsniveau.
- Hoef niet in dezelfde eenheid gevonden te worden.

Functiewaardering / bepalen loonwaarde

Wanneer een medewerker in het kader van de herplaatsing een deel van één of meerdere LFNP-functie(s) gaat uitvoeren en er geschil van inzicht ontstaat over de toe te kennen loonwaarde, dient de leidinggevende een waarderingadvies aan te vragen bij een expert op het gebied van het LFNP.

Herplaatsingscommissie

De Herplaatsingscommissie vormt het sluitstuk van het zogenaamde eerste spoor; zij is verantwoordelijk voor de daadwerkelijke herplaatsing van de medewerker en het adequaat afronden van dit proces. De Herplaatsingscommissie bestaat uit Hoofd Bedrijfsvoering, relatiemanager HRM en een afvaardiging van de OR. Binnen elke eenheid wordt een Herplaatsingscommissie ingesteld.

Het besluit om een medewerker al dan niet in de voorgestelde passende arbeid te plaatsen wordt gebaseerd op een dossier dat door de mobiliteitsadviseur van het LMC in nauwe samenwerking met de arbeidsdeskundige, de bedrijfsarts, medewerker, de eigen leidinggevende en de ontvangende leidinggevende is samengesteld. Dit dossier betreft een herplaatsingsadvies met alle relevante informatie om tot een besluit te komen.

Tijdens de zitting van de Herplaatsingscommissie wordt het herplaatsingsadvies gepresenteerd. Wanneer de commissie akkoord is met het herplaatsingsadvies, wordt de medewerker door het bevoegd gezag in de nieuwe functie aangesteld. Met andere woorden, het bevoegd gezag neemt het advies van de Herplaatsingscommissie altijd over, zowel m.b.t herplaatsing binnen de eenheden als eenheidoverstijgend. Hiertoe wordt afgestemd met de Herplaatsingscommissie van de ontvangende eenheid. Met het oog op de natuurlijke door- en uitstroom kan ook een bovenformatieve herplaatsing worden goedgekeurd. Het herplaatsingstraject in spoor 1 wordt afgesloten met een plaatsingsbesluit, waarin zowel de werkzaamheden als beperkingen van de medewerker (in het werk) worden vastgelegd. Tot het einde van het 2e verzuimjaar betreft het een tijdelijke tewerkstelling, die na afloop van het 2e verzuimjaar (na ontvangst UWV beschikking) overgaat in een definitieve herplaatsing.

Volgorde in herplaatsingsstatus

Vanuit sociaal en wettelijk oogpunt heeft de arbeidsongeschikte medewerker die niet meer in de eigen functie kan re-integreren een preferente status. Dit betekent dat deze medewerker bij re-integratie in spoor 1 (na intake met LMC), te allen tijde voorrang heeft bij een geschikte functie ten opzichte van bijvoorbeeld (pre-)herplaatsingskandidaten vanuit de reorganisatie, en kandidaten vanuit het reguliere sollicitatieproces.

De vacature wordt voor een periode van 5 werkdagen gereserveerd voor de medewerker door de afdeling recruitment van het LMC. De afdeling recruitment zet zich maximaal in om vacatures te ontsluiten voor de afdeling Mobiliteit en de arbeidsongeschikte medewerker. Hierna is er een periode van 14 werkdagen om de passendheid van de functie te onderzoeken middels een arbeidsdeskundig onderzoek (fase 4). Dit wordt gedaan door een andere arbeidsdeskundige dan de arbeidsdeskundige die de medewerker tijdens re-integratie heeft begeleid.

Verplichtingen arbeidsongeschikte medewerker

Het Barp verplicht de werkgever tot het plaatsen van de arbeidsongeschikte medewerker in passende arbeid (art. 49b) en verplicht de arbeidsongeschikte medewerker tot het aanvaarden van de passende arbeid (art. 49c). Dit wil zeggen: indien het arbeidsdeskundig onderzoek aantoonbaar is dat de voorgestelde functie passend is, is de medewerker verplicht deze functie te aanvaarden. Hierbij wordt rekening gehouden met de wensen, het werk- en denkniveau en de (medische) mogelijkheden en beperkingen van de medewerker.

Geen passende arbeid

Als de mobiliteitsadviseur geen passende arbeid kan vinden voor de medewerker wordt een rapport opgemaakt met hierin de onderzochte functies en de reden waarom er geen passende arbeid voorhanden is. Een arbeidsdeskundige van Team VGW zal de onderbouwingen in dit rapport aanvullen en ondersteunen.

5.3. Re-integratieafspraken spoor 2

Wanneer spoor 2

Indien herplaatsing binnen spoor 1 niet haalbaar lijkt, zal er gekeken gaan worden naar mogelijkheden buiten de Nationale Politie (spoor 2). Spoor 2 wordt uiterlijk opgestart na 1 jaar verzuim, tenzij er zwaarwegende argumenten zijn om hier van af te wijken. Spoor 1 en spoor 2 kunnen gelijktijdig worden opgestart indien niet duidelijk is of de medewerker duurzaam terug kan keren in de eigen functie, of indien er twijfels zijn over het vinden van een geschikte functie elders binnen de eigen organisatie. De mobiliteitsadviseur van het LMC als ook de arbeidsdeskundige (middels een arbeidsdeskundig onderzoek) kunnen adviseren over het opstarten van spoor 2. Uiteindelijk beslist de leidinggevende (met input van Team VGW en LMC) over het al dan niet opstarten van spoor 2. Het LMC voert de regie over het inzetten van het 2e spoor.

Begeleiding in spoor 2

In spoor 2 zal de medewerker op gelijke wijze zo goed mogelijk begeleid worden naar passende arbeid buiten de politieorganisatie. In dit proces wordt de medewerker begeleid door het LMC, een arbeidsdeskundige en andere professionals van een extern re-integratiebedrijf. De Nationale Politie werkt samen met een aantal zorgvuldig geselecteerde re-integratiebedrijven, waardoor zij haar medewerkers vakkundige begeleiding biedt. Bij de begeleiding binnen spoor 2 ligt het zwaartepunt bij het re-integratiebedrijf; de actieve rol van het LMC gaat over in een regierol richting het re-integratiebedrijf en de medewerker. De verantwoordelijkheid om intern te zoeken naar een passende functie blijft aanwezig.

Verantwoordelijkheden:

- Leidinggevende is en blijft verantwoordelijk voor de herplaatsing van de (arbeidsongeschikte) medewerker.
- Bedrijfsarts en arbeidsdeskundige adviseren de leidinggevende in de gehele verzuimperiode inzake plaatsing in de eigen functie dan wel in andere passende arbeid en draagt zorg voor arbeidsdeskundig(e) onderzoek(en).
- Het LMC is verantwoordelijk voor het herplaatsingstraject (advies en begeleiding) van de medewerker en is verantwoordelijk voor de regie op de inzet en aansturing van een extern re-integratiebedrijf.

5.4. Ontslagprocedure

Ondanks alle inspanningen van de leidinggevende en de medewerker kan het voorkomen dat de re-integratie niet succesvol kan worden afgerond door werkhervatting of dat werkhervatting slechts voor een deel van de arbeidsuren mogelijk is. Vanuit zorgvuldigheid en goed werkgeverschap zijn binnen de Nationale Politie afspraken gemaakt over (gedeeltelijk) ontslag bij arbeidsongeschiktheid.

Een ontslag wegens ziekte vindt plaats op grond van artikel 94, lid 1, onder e, Barp en wordt eervol verleend. In artikel 94, lid 3, Barp staan de voorwaarden waaraan moet zijn voldaan alvorens tot een ontslag wegens ziekte kan worden overgegaan. De medewerker kan ontslag wegens ziekte worden verleend als:

- a. sprake is van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte gedurende een ononderbroken periode van twee jaar,
- b. herstel van zijn ziekte niet binnen een periode van zes maanden na de in onderdeel a genoemde termijn van twee jaar te verwachten is, en
- c. na een zorgvuldig onderzoek is gebleken dat binnen het gezagsbereik van het bevoegd gezag of bij een andere werkgever geen passende arbeid voorhanden is.

Op grond van artikel 94, lid 6, Barp wordt de ontslagbeschermingstermijn van twee jaar met een jaar verlengd als de medewerker binnen twee jaar nog niet zodanig is herplaatst dat de volledige resterende verdien capaciteit benut wordt.

Verder geldt ingevolge artikel 94, lid 5, Barp een opzegverbod voor de medewerker die door het UWV minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt geacht. Het opzegverbod is niet van toepassing bij een zwaarwegend dienstbelang.

Medewerkers die arbeidsongeschikt zijn geworden door een dienstongeval of beroepsziekte blijven – behoudens een zwaarwegend dienstbelang – in dienst en worden in beginsel voor 100% van hun resterende verdien capaciteit, maar in elk geval voor 50% van hun resterende verdien capaciteit, herplaatst.

In een aantal gevallen dient de werkgever, alvorens tot ontslag van de medewerker wegens langdurige ziekte over te gaan, bij het UWV een Deskundigenoordeel overheid en onderwijs (O&O) aan te vragen om vast te stellen of sprake is van ziekte gedurende twee of drie jaar en of herstel van de ziekte binnen zes maanden na ommekomst van de periode van twee of drie jaar te verwachten is. Een deskundigenoordeel O&O is vereist als de WIA-beschikking ouder is dan zes maanden of als de WIA-beschikking geen uitspraak bevat over mogelijk herstel binnen zes maanden. Verder dient een deskundigenoordeel O&O aangevraagd te worden als de medewerker heeft afgezien van het indienen van een WIA-aanvraag.

Bij herplaatsing vindt geen ontslag plaats, behalve voor zover de urenomvang wordt teruggebracht (artikel 94, lid 12, Barp).

5.5. Herbeoordeling

Als gevolg van een herbeoordeling door het UWV kunnen voormalige medewerkers op grond van het Schattingsbesluit een vergrote restverdiencapaciteit (en dus vermindering van uitkering) verkrijgen. De (voormalig) medewerker heeft in dit geval samen met de voormalig werkgever de inspanningsverplichting tot het vinden van passende arbeid. De voormalig werkgever neemt maatregelen gericht op herstel en bevordering van de mogelijkheden tot het verrichten van arbeid. Deze activiteiten worden periodiek geëvalueerd.

5.6 Nazorg

Bij herplaatsing

Als er sprake is van herplaatsing van een medewerker in spoor 1, vindt nazorg plaats door de nieuwe leidinggevende. De nieuwe leidinggevende bespreekt periodiek (gedurende 6 maanden) hoe de herplaatsing is verlopen en of er nog knelpunten zijn.

Bij ontslag

Bij ontslag op grond van art 94, lid 1, onder e, Barp (ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte) biedt de werkgever algemene nazorg. De leidinggevende biedt een eindgesprek aan. Het VGW-team van de Eenheid waar de gewezen medewerker werkzaam was, is daarvoor aanspreekpunt. De gewezen medewerker doet zelf een beroep op nazorg.

Nazorg betreft:

- psychosociale zorg gedurende 6 maanden na ontslag;
- ondersteuning bij het aanvragen van materiële zorg zoals het arbeidsongeschiktheidspensioen en een uitkering van een arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Er komt een apart hoofdstuk in het Barp waarin bijzondere zorgplicht voor medewerkers met beroepsgerelateerde aandoeningen en hun relaties wordt beschreven (zie brief aan Tweede Kamer, 2014-2015, 29628, nr. 545). Deze zorgplicht geldt ook bij ontslag. Zij worden bijgestaan bij het verkrijgen van materiële zorg en psychosociale ondersteuning. Inhoud en reikwijdte worden nog bepaald. Een concreet onderdeel van deze zorgplicht is het in stand houden van voorzieningen voor 24-uurs bereikbaarheid bij acute hulpvragen en voor vroegtijdige signalering of hulpvragen vanuit familieleden of directe omgeving van de medewerker.

5.7 Sanctiebeleid

Het is van belang dat een medewerker meewerkt aan zijn eigen re-integratie en voldoet aan zijn inspanningsverplichting. Als de medewerker dat niet naar behoren doet kunnen er sancties worden opgelegd conform de rechtspositie. Zie hiervoor Bbp art 44 en 45.

6. Overige regelingen

Als Nationale Politie kennen we een aantal overige bepalingen/regelingen die relevant zijn in het kader van verzuim en re-integratie. Onderstaand zijn de betreffende groepen of thema's weergegeven met een verwijzing naar het document waar hierover meer informatie te vinden is.

Groep/thema:	Verwijzing naar document
Anders validen en verzuim	Visie op functioneel beperkten
Beroepsziekte en dienstongeval	Beleidsregel Ziekte en Afwezigheidsvormen
	Regeling vergoeding beroepsziekten
	Regelingen smartengeld, dienstongevallen politie
Vakantie en verzuim	Beleidsregel Ziekte en Afwezigheidsvormen
Zwangerschap en verzuim	Beleidsregel Ziekte en Afwezigheidsvormen
Stagiaires en verzuim	Stagebeleid Nationale Politie
Terminaal zieken en verzuim	Beleidsregel Ziekte en Afwezigheidsvormen

7. Afkortingen

Barp: Besluit Algemene Rechtspositie Politie

Bbp: Besluit Bezoldiging Politie

IVA: Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten

LFNP: Landelijk Functiehuis Nationale Politie

LMC: Landelijk MobiliteitsCentrum

NVAB: Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde

UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

VGW: Veilig & Gezond Werken

WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering

WGA: Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten

WIA: Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen