

Bedrijfscommissiekamer voor de Overheid voor  
Lagere Publiekrechtelijke Lichamen

**VERTROUWELIJK**

Verzonden: 5 december 2002

Nummer: LPL.077

**VERSLAG VAN DE HOORZITTING**

**Verslag van de hoorzitting van de Kleine Commissie van de  
Bedrijfscommissie voor Lagere Publiekrechtelijke Lichamen d.d.  
12 november 2002 inzake het geschil tussen de ondernemingsraad en  
de bestuurder van de Dienst Sport en Recreatie van de gemeente  
Rotterdam.**

**Aanwezig:**

Namens de Bedrijfscommissiekamer:

De heer G.J.J.J. Heetman (voorzitter, werkgeverslid VSO/sector gemeenten), de heren P. Werkman (werknemerslid SCO/ACOP), R. Reijsbergen (werknemerslid SCO/CCOOP), mevrouw R. Wevers-Bos (werkgeverslid VSO/sector gemeenten), mevrouw J.C. Dekker (secretaris).

Namens partijen waren ter zitting aanwezig:

Namens de ondernemer: de heer G.C. Reussink (bestuurder), mevrouw E.M.L. Kluyver (arbocoördinator S+ R), de heer R.M. van Merkesteyn (juridisch adviseur).

Namens de ondernemingsraad: de heer J.M.A. Wessels (voorzitter), de heer A. Langenberg (plaatsvervangend voorzitter) de heer H.H. Ahaus (secretaris) en de heer A. Sniijders (lid). De ondernemingsraad werd bijgestaan door zijn raadsman, de heer R. van der Stege (advocaat).

De voorzitter opent de bijeenkomst en heet de aanwezigen welkom. Hij legt de taak van de Kamer uit en stelt de Kleine Commissie voor.

Desgevraagd geven partijen aan dat zij niet zijn overeengekomen de uitspraak van de Kamer bij wijze van bindend advies te aanvaarden.

Partijen gaan akkoord met de verlenging van de wettelijke termijn met een termijn van maximaal twee maanden.

#### Het standpunt van de bestuurder

Het standpunt van de bestuurder zoals dit blijkt uit de stukken luidt als volgt.

De wijzigingen in de regeling inzake het verzuimbeleid zijn ter instemming aan de ondernemingsraad voorgelegd. De ondernemingsraad heeft zijn instemming onthouden.

Het punt dat partijen verdeeld houdt betreft de inzet van het casemanagement. De casemanager wordt aan de medewerker toegewezen indien duidelijk wordt dat de zieke medewerker langer dan zes weken ziek zal zijn. De casemanager is verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en de reïntegratie van de individuele medewerker.

Naar het oordeel van de bestuurder is de casemanager de dichtstbijzijnde integrale personeelsverantwoordelijke van de zieke medewerker. Afhankelijk van het werkveld is dat de clustermanager, het bureauhoofd of het afdelingshoofd, e.e.a. vloeit voort uit de keuze die in de onderhavige onderneming is gemaakt voor eenheid van beleid en uitvoering bij de aanpak van arbeidsverzuim, de 'lijn' is eerstverantwoordelijk.

Daarnaast kunnen bij bezwaar van de zieke medewerker of bij afwezigheid van de eerstaangewezene, de naast hogere leidinggevendende, personeel- en organisatieadviseurs en deskundigen van de arbo-dienst fungeren als casemanager.

Het door de ondernemingsraad gedane voorstel inhoudende dat de zieke werknemer kan aangeven welke persoon hij of zij het meest geschikt acht als casemanager heeft de bestuurder afgewezen.

In het licht van de vereiste en gewenste kennis van de situatie, de vaardigheid omtrent het casemanagerschap, de noodzakelijke zwaarte om de verantwoordelijkheid te kunnen dragen en gezien de complexiteit van de verspreid werkende organisatie is door de bestuurder gekozen voor het van te voren aanwijzen van potentiële casemanagers afkomstig uit de genoemde functiegroepen. De aan de casemanager te stellen eisen brengen met zich mee dat niet een ieder als zodanig kan functioneren. De ondernemingsraad handelt onredelijk door zijn instemming aan dit voorstel te onthouden.

#### Het standpunt van de ondernemingsraad

Het standpunt van de ondernemingsraad, zoals dit blijkt uit de stukken luidt als volgt.

Onduidelijk is op grond waarvan de bestuurder de bemiddeling van de Bedrijfscommissie inroept. Van een verzoek om bemiddeling en advies welke zou moeten leiden tot een advies van de Bedrijfscommissie in het kader van een procedure ex artikel 27, vierde lid WOR is de ondernemingsraad niet gebleken.

Het is juist dat de ondernemingsraad zijn instemming heeft onthouden aan het (voorgenomen) besluit.

Aangezien de ondernemingsraad tijdig de nietigheid daarvan heeft ingeroepen en de bestuurder toch uitvoering heeft gegeven aan zijn besluit, vordert de ondernemingsraad dat de bestuurder zich met onmiddellijke ingang dient te onthouden van uitvoering of toepassing daarvan, met dien verstande dat de ondernemingsraad zijn verzoek beperkt tot inzet van het casemanagement.

Van de zijde van de ondernemingsraad is gesteld dat als casemanager dient te fungeren de persoon die verantwoordelijk is voor de verzuimbegeleiding van een zieke/arbeidsongeschikte medewerker. Het moet gaan om een functionaris die een cruciale rol speelt in de begeleiding en reïntegratie van de zieke medewerker, zodat kan worden bewerkstelligd dat op optimale wijze wordt vormgegeven aan een zinvolle reïntegratie.

In dit verband is van groot belang dat de zieke medewerker kan instemmen met de aan te wijzen case-manager; deze persoon is in de visie van de ondernemingsraad niet noodzakelijkerwijze afkomstig uit het lijnmanagement.

De ondernemingsraad denkt dat slechts een beperkt aantal gekwalificeerde personen, al dan niet van buiten de onderneming, in aanmerking komt.

De ondernemingsraad heeft de bestuurder een voorstel gedaan om, in samenspraak met de zieke medewerker, als casemanager aan te wijzen de persoon die de dichtstbijzijnde integrale personeelsverantwoordelijke zal zijn, mits deze persoon gekwalificeerd is. Indien de werkgever en de zieke medewerker niet tot overeenstemming kunnen komen, zou de arbodienst een voor partijen bindend oordeel moeten geven ten aanzien van de keuze van de casemanager.

Dit voorstel is door de bestuurder niet aanvaard.

De ondernemingsraad meent dat hij niet onredelijk heeft gehandeld door zijn instemming te onthouden.

#### Verdere inlichtingen, ter zitting verkregen

Ter zitting zijn partijen in de gelegenheid gesteld hun standpunten nader toe te lichten, van welke gelegenheid beiden gebruik hebben gemaakt.

Van de zijde van de bestuurder is gewezen op het belang van het actief en voortvarend uitvoeren van het vernieuwde ziekteverzuimbeleid, omdat bij de Dienst Sport en Recreatie van de gemeente Rotterdam sprake is van een hoog ziekteverzuim. Door de verantwoordelijkheid voor het casemanagement direct te leggen bij de integraal leidinggevende functionaris van het onderdeel waarvan de zieke medewerker deel uit maakt, wordt bewerkstelligd dat actief wordt gewerkt aan de reïntegratie van laatstgenoemde.

Overigens wijst de bestuurder er op dat deze leidinggevende functionaris in de regel niet de directe chef van de medewerker is, het betreft primair de clustermanager (die de leiding heeft over een aantal eenheden). Deze functionaris wordt door de bestuurder voorts aangemerkt als de meeste aangewezen persoon voor het uitvoeren van het casemanagement, vanwege zijn werkinhoudelijke deskundigheid, zijn helicopterview (weet wat er speelt in de andere onderdelen van de arbeidsorganisatie, waardoor eventuele herplaatsing bij een ander onderdeel op efficiënte wijze kan worden geregeld). Deze functionaris is in staat om passende maatregelen te treffen.

De bestuurder wil niet op voorhand uitgaan van de door de ondernemingsraad geschetste situatie van de medewerker die arbeidsongeschikt is vanwege relationele c.q. arbeidsgerelateerde problemen tussen de werknemer en zijn leidinggevende. In deze, naar de mening van de bestuurder, minder voorkomende situatie kan een andere casemanager worden ingeschakeld (een P- en O-adviseur of een deskundige van de Arbodienst, zie ook de brief d.d. 7 augustus 2002 van de bestuurder aan de ondernemingsraad).

In de Dienst Sport en Recreatie van de gemeente Rotterdam heeft ziekteverzuim ook geregeld te maken met de omgeving waarin de medewerkers hun werk verrichten (voorbeeld: vochtige atmosfeer in de zwembadenruimten). Ziekte heeft in deze situaties niet te maken met arbeidsconflicten.

De bestuurder wil niet dat de regie voor de ziekteverzuimbestrijding bij anderen dan de werkgever, voor deze: de dichtstbijzijnde integrale personeelsverantwoordelijke, komt te liggen. De wetgever geeft immers aan dat de werkgever verantwoordelijk is voor de uitvoering van het ziekteverzuimbeleid. De werkgever is er verantwoordelijk voor dat er casemanagement is. De eerstvolgende integrale leidinggevende zal 'die kar moeten trekken'. Hij dient daar in een zo vroeg mogelijk stadium mee te beginnen.

Van de zijde van de ondernemingsraad is gewezen op de (recente) wetgeving ter zake van het terugdringen van ziekteverzuim. Ingevolge de WAO en de Wet Verbetering Poortwachter dient een plan van aanpak te worden vastgesteld in overeenstemming tussen betrokkenen. In dit plan van aanpak wordt ook de keuze van de casemanager geregeld. De verantwoordelijkheid voor herstel en reïntegratie is volgens de wetgever een zaak van zowel de werkgever alsook van de zieke werknemer. De keuze van de casemanager is een aangelegenheid waarover werkgever en werknemer van te voren overleg hebben en waarover zij overeenstemming dienen te bereiken. De visie van de bestuurder inhoudende dat de werkgever een casemanager aanwijst en dat ingeval van bezwaar van de medewerker een andere persoon kan worden aangewezen (door de werkgever) is in strijd met de wet. Langdurig ziekteverzuim heeft in een niet onaanzienlijk aantal gevallen direct dan wel indirect met de werkomgeving (bijvoorbeeld met de persoon van de leidinggevende) te maken (de ondernemingsraad spreekt over arbeidsgerelateerd ziekteverzuim).

Meer in het algemeen merkt de ondernemingsraad op dat de casemanager, die een cruciale rol speelt in het proces dat moet leiden tot de terugkeer van de zieke medewerker in het arbeidsproces, het vertrouwen van de werkgever en de zieke medewerker moet hebben.

Van de zijde van de Kleine Commissie wordt ter zitting opgemerkt dat Sociale Partners in de sector Gemeenten in verband met de inwerking van de Wet Verbetering Poortwachter een wegwijzer 'SUWI en Poortwachter' hebben opgesteld. In deze brochure wordt ten behoeve van de gemeentelijke praktijk een aantal richtlijnen gegeven, geënt op het wettelijk uitgangspunt.

Ten aanzien van de casemanager wordt in deze brochure het volgende opgemerkt.

'In het plan van aanpak wordt ook een casemanager aangewezen. De casemanager is het aanspreekpunt voor de zieke werknemer over verzuimbegeleiding en reïntegratieactiviteiten. Hij onderhoudt ook het contact met de arbodienst en de werkgever. De functie van casemanager kan door verschillende personen worden ingevuld: de bedrijfsarts, een medewerker van het reïntegratiebedrijf, de leidinggevende of iemand van de afdeling P en O.

Bij het bespreken van het plan van aanpak kan de zieke werknemer aangeven welke persoon hij het meest geschikt vindt. Het aanwijzen van de casemanager zal in onderling overleg moeten gebeuren.'

De Kleine Commissie heeft de indruk dat de bestuurder een stapje verder gaat, door het gezamenlijk overleg over de keuze van de casemanager te vervangen door aanwijzing (door de werkgever) en mogelijkheid van bezwaar (door de zieke medewerker).

De bestuurder wijst er op dat binnen zijn dienst een ander beeld is ontstaan van de procedure zoals die tijdens ziekte zal verlopen. Het plan van aanpak moet omstreeks week acht van ziekte zijn opgesteld. Dat plan is onderwerp van gezamenlijk overleg. De bestuurder geeft de casemanager de verantwoordelijkheid voor het ingang zetten van de procedure die er toe zal leiden dat het plan van aanpak op tijd gereed zal zijn. Relatief kort na aanvang van de ziekte – er van uitgaande dat het gaat om ziekte waarvan het zich laat aanzien dat deze langer zal duren – is er dan iemand aangewezen die de procedure in gang zet en naderhand ook voortzet.

Helderheid moet worden gegeven ten aanzien van de beantwoording van de vraag ‘wie moet het tot zijn verantwoordelijkheid rekenen om het proces te starten?’.

De Kleine Commissie geeft aan dat de leidinggevende er voor dient te zorgen *dat* er een plan van aanpak wordt gemaakt. Tot week acht is de leidinggevende ook de verantwoordelijke voor het verrichten van verzuimcontrole. Tussen week zes en week acht moet dat plan van aanpak worden opgesteld dat vervolgens onderwerp is van gezamenlijk overleg tussen de leidinggevende en de zieke medewerker: de keuze van de casemanager staat beschreven in dat plan van aanpak.

Van de zijde van de bestuurder wordt uiteengezet dat gedurende de eerste acht weken de begeleiding wordt verzorgd door de direct leidinggevende. Vanaf de zesde week komt er een probleem-analyse van de arbodienst en wordt de organisatie verplicht om voor de achtste week een plan van aanpak te hebben opgesteld. Dat plan wordt opgesteld door de casemanager en de zieke medewerker.

De dienst Sport en Recreatie van de gemeente Rotterdam is een arbeidsorganisatie, alwaar ca. 1200 medewerkers werkzaam zijn in 10 productgroepen en op 200 locaties. In een organisatie van dergelijke omvang moet tijdig worden gesignaleerd dat er een probleem is, zodat het plan van aanpak ook op tijd gereed is. Dit kan uitsluitend effectief geschieden vanuit de lijn waarin de zieke medewerker werkzaam is. Het van te voren opnemen van een onderhandelingselement maakt de zaak nodeloos ingewikkeld. Er moet uiteraard wel een goede werkrelatie zijn. Indien de casemanager en de werknemer niet door één deur kunnen, komt er van een in onderling overeenstemming op te stellen plan van aanpak niets terecht. Bij bezwaar van de medewerker zal de werkgever dan een andere casemanager aanwijzen. Het bezwaar behoeft niet met redenen omkleed te zijn.

De Kleine Commissie wijst nadrukkelijk op de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgever en werknemer voor het plan van aanpak. De case-manager is onderdeel van het plan van aanpak. Dat de werkgever in een vroegtijdig stadium het initiatief neemt, laat onverlet dat de keuze van de casemanager - dat is de procesbewaker die pas na de achtste week van ziekte in beeld komt – in onderling overleg wordt bepaald.

De werkgever kan uiteraard een casemanager voorstellen.

De Kleine Commissie stelt vast dat volgens de bestuurder de volgende functionarissen in aanmerking komen voor de functie casemanager: de clustermanager, het bureau- of unithoofd. Dit zijn leidinggevenden op een hoger niveau. Daarnaast kunnen P&O-functionarissen en deskundigen van de Arbodienst de functie vervullen. Het bezwaar van de ondernemingsraad tegen dit lijstje van functionarissen is de Kleine Commissie niet duidelijk.

De ondernemingsraad geeft aan dat het gaat om die situaties waarin het primair al fout dreigt te lopen. Daar moet direct op kunnen worden ingespeeld. De ondernemingsraad heeft voorts bezwaar tegen de formulering 'het *aanwijzen* van de casemanager'. Het moet *in samenspraak* zijn (vrije keuze).

De opsomming van functionarissen die hiervoor is genoemd, is te beperkt, omdat het vrijwel uitsluitend dichtstbijzijnde integrale personeelsverantwoordelijke betreffen. Bij arbeidsgerelateerde ziekte is de lijnfunctionaris vaak (mede) een oorzaak van het ontstaan van de ziekte. De ondernemingsraad vindt dat er een lijst van ca. 11 functionarissen moet zijn waaruit de zieke werknemer moet kunnen kiezen.

De Kleine Commissie begrijpt dat de werkgever zijn verantwoordelijkheid voor herstel en reïntegratie zal willen nemen. De leidinggevende speelt hierin een belangrijke rol. Maar de wetgever heeft bepaald dat deze aangelegenheid een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer is.

De werkgever/leidinggevende zal in het concept plan van aanpak een casemanager voorstellen. Dit plan van aanpak is onderwerp van onderling overleg. Werkgever en werknemer zullen in een gelijkwaardige positie moeten verkeren om te kunnen komen tot overeenstemming.

De bestuurder wil de keuze van de casemanager niet uitstellen tot week acht. Hij wil zo snel mogelijk duidelijkheid, dus niet pas op het moment dat het plan van aanpak moet gaan functioneren. Dit blijkt ook uit de brief van 7 augustus 2002, waarin de bestuurder aan de ondernemingsraad duidelijk maakt dat voorafgaande aan het plan van aanpak, dus kort na aanvang van het ziekteproces, door de bestuurder zal worden aangegeven wie als casemanager gaat fungeren ingeval de ziekte zal blijven voortduren. Het plan van aanpak is op dat tijdstip nog niet opgesteld.



Het benoemen van de lijnfunctionaris tot casemanager zal regel zijn, het als zodanig benoemen van een andere functionaris is de uitzondering.

De lijnfunctionaris is verantwoordelijk voor begeleiding, herstel en reïntegratie.

De procedure voorafgaande aan het functioneren van het plan van aanpak is cruciaal en de verantwoordelijkheid daarvoor wil de bestuurder niet bij een ander leggen.

De Kleine Commissie wijst de bestuurder er (nogmaals) op dat de werkgever een casemanager kan voorstellen en dat daarna overleg moet plaatsvinden. Dat is wezenlijk anders dan het aanwijzen van de casemanager, met de mogelijkheid van bezwaar.

De ondernemingsraad merkt op dat hij bereid is om tot een vergelijk te komen indien de bestuurder de formulering van 'het aanwijzen van de casemanager met mogelijkheid van bezwaar' wijzigt in 'het voorstellen van een casemanager gevolgd door gezamenlijk overleg'.

De Kleine Commissie vraagt of partijen zich kunnen vinden in de formulering dat de casemanager door de werkgever wordt voorgesteld en dat werkgever en de zieke werknemer na overleg vervolgens tot overeenstemming moeten komen met betrekking tot de keuze. Deze keuze, die onderdeel is van het plan van aanpak, wordt bepaald uit een van te voren vastgestelde lijst van functionarissen die als casemanager kunnen fungeren, waarbij het uitgangspunt zal zijn dat de casemanager zo dicht als mogelijk 'bij de werkvloer dient te liggen'.

De bestuurder merkt op dat de casemanager in zijn oorspronkelijke opzet een andere functie heeft, te weten de persoon die het proces dat moet leiden tot herstel en reïntegratie direct na ziekte aanvangt.

Nu is duidelijk geworden dat, naar de mening van de Bedrijfscommissie, de casemanager pas een functie krijgt nadat het plan van aanpak in werking is getreden, derhalve na acht weken. De casemanager is in deze visie onderdeel van het plan van aanpak.

Gedurende de eerste acht weken blijft de leidinggevende verantwoordelijk.

De Kleine Commissie wijst de bestuurder er op dat het opstellen van het plan van aanpak pas dient te geschieden indien duidelijk wordt dat het ziekteverzuim langdurig dreigt te worden (na ca. zes weken).

Tot week acht is de leidinggevende verantwoordelijk, hij zal het voorstel voor het plan van aanpak opstellen en het overleg hierover met de zieke medewerker voeren.

Het voormelde laat voorts onverlet dat in de eerste acht weken de leidinggevende actief het proces van ziekte begeleidt.

De bestuurder vult aan dat in zijn arbeidsorganisatie de clustermanager de rol van leidinggevende in vorenbedoelde zin zal vervullen.

De bestuurder is van mening dat de zienswijze van de Bedrijfscommissie aanknopingspunten biedt voor het oplossen van het geschil.

De Kleine Commissie vraagt de ondernemingsraad om zijn reactie.

De ondernemingsraad merkt op dat voor hem van essentieel belang is dat de casemanager niet wordt aangewezen, maar in onderling overleg wordt vastgesteld. Hij wijst er voorts op dat de casemanager, die pas na week acht van ziekte zijn rol gaat spelen, maar een klein deel van de werkgeversverantwoordelijkheid op zich neemt, e.e.a. zal moeten blijken uit de gemaakte afspraken in het plan van aanpak.

Benadrukt wordt dat het uitvoeren van de Wet Verbetering Pootwachter veel tijd, energie en deskundigheid vergt van alle betrokkenen.

Het voorstel zou, als volgt samengevat, kunnen luiden:

het eerstverantwoordelijke integrale niveau 'beheert' de periode tussen ziekmelding en de aanwijzing van de casemanager, inclusief het overleg met de zieke medewerker over het plan van aanpak, waarin de casemanager wordt benoemd.

De keuze van casemanager is een zaak van onderling overleg tussen de dichtstbijzijnde integrale personeelsverantwoordelijke en de zieke medewerker, waarbij de eerste een voorstel aan de laatste doet. De functionarissen die in aanmerking komen voor het vervullen van de functie van casemanager zijn primair de clustermanager, het bureauhoofd en het afdelingshoofd (uitgangspunt). Secundair komen personeel- en organisatieadviseurs en deskundigen van de arbo-dienst in aanmerking.

De voorzitter schorst de zitting voor onderling beraad.

De zitting wordt heropend.

Van de zijde van de ondernemingsraad wordt aangegeven dat het voorstel voldoende basis biedt voor nader overleg tussen partijen. Hij stelt voor dat de Bedrijfscommissie haar advisering ten aanzien van het door de ondernemingsraad gedane verzoek ex artikel 27 zesde lid WOR opschort. Binnen twee weken zou duidelijk moeten worden of partijen tot overeenstemming komen, de Bedrijfscommissie wordt nadien nader bericht.

Van de zijde van de bestuurder wordt aangegeven dat de gegeven formulering van het voorstel duidelijk is. Over het opstellen van de concrete lijst van gecertificeerde casemanagers kan uiteraard nog worden gesproken.

De voorzitter merkt op dat die lijst in onderling overleg kan worden geprecisieerd door de functionarissen in onderling overleg nader te noemen, maar dat de functies genoemd in de brief van 7 augustus 2002 daarbij bepalend zijn. De te benoemen personen moeten uiteraard worden geschoold, zodat zij gekwalificeerd zullen zijn om als casemanager te kunnen optreden.

De ondernemingsraad verzoekt de bestuurder het geformuleerde voorstel op papier te zetten, zodat e.e.a. kan worden bekrachtigd door de voltallige ondernemingsraad. Tenslotte dienen de wijzigingen te worden verwerkt in de brochure 'nieuwe regels bij ziekteverzuim', zodat de achterban de juiste informatie zal krijgen.

De bestuurder zegt toe het voorstel op schrift te stellen.

De voorzitter stelt voor dat partijen na het afronden van het overleg over de lijst een gezamenlijk communiqué opstellen ten behoeve van het voltallige personeel.

Hij stelt voorts vast dat sprake is van een geslaagde bemiddeling.

De ondernemingsraad wordt tenslotte verzocht zijn verzoek ex artikel 36, derde lid, in verband met artikel 27, zesde lid, WOR in te trekken.

De ondernemingsraad zegt toe de intrekking op korte termijn te verzorgen.

Niets meer aan de orde zijnde wordt de bijeenkomst beëindigd.

Den Haag, d.d. 5 december 2002

De Bedrijfscommissiekamer voor Lagere Publiekrechtelijke  
Lichamen,

namens deze,

G.J.J.J. Heetman  
voorzitter

mw. J. C. Dekker  
secretaris