



## **Visie op verzuim- en re-integratie** ***Sturen op inzetbaarheid***

Albeda College – HRM

Datum: definitieve versie 07 juni 2017

Opgesteld door: Brigitte Oomen/ Maltie Nankoe/ Chantall Speijer

## Inhoud

1. Inleiding .....	3
2. Visie Albeda .....	3
3. Verantwoordelijkheden .....	4
4. Uitgangspunten op verzuim en re-integratie .....	5
5. Instrumenten bij (dreigend) verzuim.....	7
5.1 Instrumenten in de preventieve fase .....	7
5.2 Instrumenten in de fase verzuim en re-integratie (curatief beleid) .....	9
6. Actoren in de uitvoering van het verzuimbeleid .....	12
7. Bijlagen .....	15
7.1 Begripsbepaling en extra toelichting.....	15
7.2 Ziekmeldingsprocedure voor leidinggevende en medewerker .....	17
7.3 Checklist voor de casemanager bij (dreigend) verzuim .....	20
7.4 Administratieve Procedure Wet Verbetering Poortwachter .....	20

# 1. Inleiding

Het Albeda College wil een uitdagende, aansprekende, veeleisende werkgever zijn met een duidelijke visie op het HRM beleid die voortvloeit uit de missie, de kernwaarden, de onderwijsvisie en strategie. Deze HRM visie richt zich vooral op het zorgen voor voldoende deskundig personeel en goed gemotiveerde en tevreden medewerkers. Er is een duidelijke relatie tussen tevredenheid van medewerkers met werk en organisatie en verzuim: medewerkers die zich niet ziek melden, zijn over het algemeen substantieel meer tevreden over hun werk.

Goede arbeidsomstandigheden, voorkomen of beperken van uitval maken Arbo & Verzuim daarom een belangrijk onderdeel van ons strategisch personeelsbeleid. Daarnaast willen en moeten we als werkgever ook voldoen aan onze wettelijke verplichting op deze terreinen. Niet alleen aan de werkgever worden verplichtingen opgelegd; ook de medewerker heeft een grote verantwoordelijkheid voor zijn/haar\* eigen arbeidsomstandigheden en in het voorkomen van verzuim.

## 2. Visie Albeda

“We doen er alles aan om onze medewerkers in hun werkomgeving optimaal te laten functioneren. Uitval door oorzaken die werk gerelateerd zijn reduceren we tot een absoluut minimum. Bij dreigende uitval zetten we alle middelen in om dit zo kort mogelijk te laten duren. We proberen zoveel mogelijk te voorkomen dat een medewerker geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt. Hier staat tegenover dat we van alle medewerkers een optimale arbeidsprestatie verlangen en vragen om verantwoordelijkheid te nemen voor hun persoonlijke gezondheid”.

Verzuim wordt uitsluitend geaccepteerd als daar dringende redenen voor zijn en slechts de leidinggevende bepaalt, eventueel na overleg met de bedrijfsarts of er toestemming is om te verzuimen. Bij twijfel kan de leidinggevende aan de bedrijfsarts de vraag stellen welke beperkingen er zijn en welke mogelijkheden.

Ofwel, niet ziekmelden maar ziekte verlof aanvragen.

De visie op verzuim is van belang. De keuze voor een bepaalde visie heeft namelijk consequenties voor iedereen in de organisatie.

Het verzuim- en re-integratiebeleid heeft de volgende doelen:

- Voorkomen van (langdurig) ziekteverzuim
- Voorkomen van onnodig verzuim
- Zorgdragen voor zorg (op maat)
- Bevorderen van re-integratie
- Het tot een minimum beperken van de financiële consequenties voor werkgever en medewerker
- Plezier in het werk
- Gezonde balans werk/privé
- Vitale organisatie

Het Albeda College streeft ernaar de verzuimdoelen, zoals deze zijn geformuleerd door de MBO Raad, te behalen.

\*Omwille van de leesbaarheid wordt in het verdere document de mannelijke vorm gebruikt.

Deze zijn:

- 5% ziekteverzuim: dit is het verzuim (ZV2) waaronder alle medewerkers vallen, die korter dan 1 jaar ziek zijn.
- een meldingsfrequentie van 1,3: aantal ziekmeldingen op jaarbasis gedeeld door het gemiddeld aantal medewerkers.
- een gemiddelde verzuimduur van < 13 dagen: het gemiddeld aantal ziektedagen van alle verzuimende medewerkers in een bepaald periode.

Het Albeda College heeft als verzuimdoel een meldingsfrequentie van 1,0.

Het verzuimdoel 2<sup>e</sup> ziektejaar ligt voor de organisatie op 0,5%.

### 3. Verantwoordelijkheden

Het Albeda College werkt volgens het eigen regie model. Dat betekent dat de regie voor verzuimbegeleiding en –reductie volledig is neergelegd bij de lijn. De direct leidinggevende (casemanager) is verantwoordelijk. De leidinggevende kent de mensen op zijn afdeling en weet ook welke (privé)omstandigheden er spelen. Hij stimuleert medewerkers tot productief, vitaal en gemotiveerd gedrag. Hij stelt voorafgaand aan het bezoek van de medewerker aan de bedrijfsarts een duidelijke vraag omtrent inzetbaarheid van de medewerker. De bedrijfsarts adviseert, maar de leidinggevende kan en mag er ook vanaf wijken.

De leidinggevende voert regie door de medewerker bij zijn mogelijkheden en eigen verantwoordelijkheid te brengen om het herstelgedrag te prikkelen. Dit kan door het stellen van vragen als:

- ✓ ‘Wat ga je doen om deze klachten te verminderen?’
- ✓ ‘Wat zou je in deze situatie willen bereiken en wat heb je daarbij nodig?’ of
- ✓ “Welke taken kun je (naar aanleiding van het advies van de bedrijfsarts) met je beperkingen wel verrichten?”

#### **Verzuim bespreekbaar maken**

Het doel van het eigen regie model is om verzuim bespreekbaar te maken, gedrag te veranderen en bovenal betrokken te zijn bij het wel en wee van de medewerkers. Daarmee wordt verzuim teruggedrongen. De bedrijfsarts of verzuimcoach wordt pas ingezet op het moment dat er (dreigend) langdurig verzuim is. In sommige gevallen kan een medewerker al op dag 3 van het verzuim met een gerichte adviesvraag van de leidinggevende naar de bedrijfsarts gaan. Bijvoorbeeld als de leidinggevende het idee heeft dat ‘het wel eens lang kan gaan duren’ en niet goed weet welke aanpak de juiste is. Een snelle inzet is dan gewenst.

Het eigen regie model betekent:

- Ziekteverzuim aanpakken bij de bron
- Zoveel mogelijk in de lijn oplossen
- Dialoog leidinggevende met medewerker over verzuim
- Leidinggevende en medewerker zijn samen verantwoordelijk voor het terugdringen van verzuim
- HRM is ondersteunend
- Leidinggevende zorgt voor dossieropbouw in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter (= casemanager)
- Goed verzuimprotocol en helder verzuimbeleid
- Duidelijke afspraken

- Heldere rolverdeling tussen alle betrokkenen

Een medewerker, die goed in zijn vel en in zijn werk zit en een goede werkrelatie met zijn leidinggevende heeft, kan bij verzuim in veel gevallen prima met zijn leidinggevende afstemmen over de voortgang, ook in het geval van klachten, en de wijze waarop begonnen kan worden met de re-integratie.

#### Sturen op inzetbaarheid

Om als leidinggevende te sturen op (verbetering van) de inzetbaarheid dienen een aantal zaken met medewerker te worden besproken.

1. Wat wordt het einddoel van de re-integratie? Welke interventie, re-integratiestap en activiteit helpen bij het behalen van het einddoel?
2. De leidinggevende stimuleert de medewerker om stappen (acties) te formuleren, die naar het einddoel leiden. Soms is het nodig om per stap subdoelen te formuleren. Op deze manier kan het effect van de ondernomen actie worden geëvalueerd. Bij elke actie wordt in beeld gebracht wat de medewerker nodig heeft om deze actie uit te voeren. Soms leidt dit tot een hulpvraag aan de leidinggevende.
3. De hulpvraag kan leiden tot het scheppen van bepaalde randvoorwaarden, bijvoorbeeld het (tijdelijk) aanpassen van het werk aan de mogelijkheden (niet de beperkingen!) van de medewerker. In principe kan aangepast werk binnen het gehele Albeda College worden gezocht.

De communicatie tussen leidinggevende en medewerker is cruciaal.

Binnen het eigen regiemodel wordt de leidinggevende ondersteund door de HR-adviseur en andere professionals. Hieronder worden de belangrijkste stappen Wet Verbetering Poortwachter nog extra onder de aandacht gebracht:

- Week 26 verzuim: de arbeidsdeskundige en HR-adviseur beoordelen inhoud en voortgang re-integratieactiviteiten. De HR-adviseur bespreekt de uitkomsten van de toets met de leidinggevende en adviseert t.a.v. acties.
- Week 45 verzuim: naar aanleiding van het arbeidsdeskundig advies adviseert de HR-adviseur welke acties de leidinggevende dient in te zetten. Over de financiële en arbeidsrechtelijke gevolgen van het 2<sup>e</sup> ziektejaar e.v. heeft de leidinggevende samen met de HR-adviseur een persoonlijk gesprek met de zieke medewerker. De informatiebrief wordt verstuurd.
- Week 65: Toetsing verzuimdossier door arbeidsdeskundige samen met de HR-adviseur met advies naar leidinggevende t.a.v. mogelijke acties.
- Week 78: Laatste check op verzuimdossier.
- 2 jaar verzuim: HR-adviseur adviseert leidinggevende naar aanleiding van de beschikking UWV (desgewenst na overleg met Juridische Zaken en arbeidsdeskundige).

## **4. Uitgangspunten op verzuim en re-integratie**

De basis voor het beleid en ons handelen vormt de gezamenlijke visie op verzuim, waarin de volgende uitgangspunten worden gehanteerd:

### a) Beter voorkomen dan genezen

Het voorkomen van verzuim staat binnen het Albeda hoog in het vaandel, er wordt een preventief beleid gevoerd. Dit beleid is gericht op het voorkomen van uitval van medewerkers enerzijds en het zo spoedig mogelijk laten terugkeren van de arbeidsongeschikte medewerker anderzijds, waarvoor alle mogelijkheden worden onderzocht. Denk hierbij aan de diversiteit aan onderwerpen waarop het

Albeda gericht beleid voert, zoals beleid ongewenste omgangsvormen, alcohol-, drugs-, huiselijk geweld en medicijnbeleid.

b) Verzuim is gedrag

Een medewerker heeft vaak een zekere keuze om zich al dan niet ziek te melden, tenzij er duidelijke medische redenen aan ten grondslag liggen. Dit uitgangspunt is ingegeven door de gedeelde verantwoordelijkheid van zowel werkgever als werknemer. Ziekteverzuim is in veel gevallen een kwestie van gedrag en motivatie. De stelling "verzuim is een keuze" is hier op van toepassing. Hierbij passen we het gedrags/beslissingsmodel toe. De leidinggevende kan in belangrijke mate het gedrag beïnvloeden. Of iemand al dan niet de keuze maakt om te verzuimen wordt namelijk in belangrijke mate bepaald door de sociale omgeving. Het werk is een belangrijk component van deze sociale omgeving. Factoren als arbeidstevredenheid, productiemotivatie en de verzuimgelegenheid binnen de organisatie spelen dan ook een belangrijke rol bij verzuim. De nadruk in het beleid ligt dus op een gedragsmatige benadering van verzuim en niet op de medische benadering. Beïnvloeding van verzuim moet ingrijpen op het gedrag en vooral op de oorzaken daarvan.

c) De (direct) leidinggevende voert de regie als case (verzuim) manager

Arbeidsomstandigheden en ziekteverzuimbeleid zijn primair een lijnverantwoordelijkheid want leidinggevendenden weten het beste wat er op hun afdeling speelt en kunnen daardoor snel handelen. De leidinggevende is de spil in het verlagen en voorkomen van verzuim en zal de medewerker bevragen op de beweegredenen om voor verzuim te kiezen en zal beïnvloedingsmogelijkheden aanwenden. Van leidinggevendenden wordt verwacht dat zij in een vroegtijdig stadium signalen van medewerkers oppikken om specifieke, soms tijdelijke maatregelen te treffen. Te denken valt aan het voor een korte, duidelijk afgebakende periode aanpassen van werkzaamheden of werktijden, toepassen van diverse vormen van (on)betaald verlof, tijdig inzetten hr-gesprekscyclus, inzet sociaal medisch overleggen i.h.k.v. preventie, frequent kortdurend verzuimgesprekken, tijdige consultatie verzuimcoach en het aanbieden van een arbeidsomstandighedensprekkuur. Hierdoor kan ziekteverzuim voorkomen en/of verminderd worden en zo nodig verwezen worden naar deskundigen. Zowel de leidinggevende als de medewerker hebben hierin een gedeelde verantwoordelijkheid. Deze regievoering blijft gedurende het gehele verzuim/re-integratietraject bestaan. Er wordt gewerkt met een actieve begeleiding, dat wil zeggen dat er vanaf de eerste dag contact is tussen de leidinggevende en de verzuimende medewerker.

d) Veeleisend helpen (van ziekteverzuim naar ziekteverlof)

*Normen en waarden*

- Aan de basis van de relatie werkgever/medewerker staat de arbeidsovereenkomst. Hierin is geregeld dat de medewerker zich verplicht om arbeid te verrichten en dat de werkgever de plicht heeft om periodiek daarvoor een salaris te betalen.
- Iedere medewerker heeft recht op een goed werkklimaat. Het is mede de verantwoordelijkheid van de leidinggevende om hiervoor zorg te dragen.
- Verzuim is onderwerp van gesprek.
- Ziekte betekent niet automatisch verzuim. Indien een medewerker zich ziek meldt, doet hij een beroep op loondoorbetaling wegens 'ziekte of gebrek'. Indien er geen sprake is van ziekte of gebrek dient een andere weg dan ziekteverzuim gekozen te worden. Te denken valt aan opname onbetaald verlof of opname vakantiedagen.
- Het is de verantwoordelijkheid van de leidinggevende om te bezien of er (tijdelijk) andere taken of werktijden mogelijk zijn. Ook kan gekeken worden naar verlofmogelijkheden. Overleg, redelijkheid en billijkheid zijn hierbij de norm.
- De bedrijfsarts heeft t.a.v. het medisch gedeelte een adviserende rol, de leidinggevende een bepalende t.a.v. het werk.

- De medewerker kan schriftelijk toestemming verlenen aan de bedrijfsarts zodat de bedrijfsarts medische informatie op kan vragen bij een behandelend specialist. Deze informatie kan de bedrijfsarts vervolgens verwerken in zijn advies. De werkgever gaat alleen af op hetgeen de bedrijfsarts vervolgens adviseert.

e) De medewerker is verantwoordelijk voor eigen verzuim (probleemeigenaar)

*Normen en waarden*

- Verzuimen alleen als er echt geen andere keus is.
- De medewerker is verantwoordelijk voor eigen verzuim en verantwoordelijk voor het oplossen daarvan.
- Er wordt een actieve ondernemende houding verwacht en de medewerker heeft de verplichting er alles aan te doen om zijn herstel te bevorderen.
- Het Albeda College verwacht betrokkenheid van de medewerker en andersom mag de medewerker dat ook van de organisatie verwachten.
- Er wordt uitgegaan van de mogelijkheden en niet van de beperkingen.
- Problemen in de privé-situatie zijn in principe geen reden tot verzuim. Indien problemen in de privé situatie van invloed zijn op de belastbaarheid op het werk, is er met de medewerker een gedeelde verantwoordelijkheid om samen naar passende oplossingen te zoeken.

f) Wettelijk kader

Een aantal wettelijke regelingen verplicht de werkgever een beleid te voeren gericht op een verdere terugdringing van het verzuim (ARBOwet, Wet Verbetering Poortwachter, Wet WIA, Wet BeZaVa, Wet Bescherming Persoonsgegevens, Wet Werk en Zekerheid).

## 5. Instrumenten bij (dreigend) verzuim

Met betrekking tot verzuim is er sprake van twee fasen in het verzuimtraject:

1. de preventieve fase om te voorkomen dat er sprake zal zijn van verzuim;
2. de fase waarin sprake is van daadwerkelijk verzuim en re-integratie. In deze fase lopen vanaf de 1<sup>e</sup> verzuimdag de verplichtingen voor werkgever en medewerker in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).

Uitgangspunt is dat de leidinggevende de regie heeft en de te volgen lijn bepaalt. De leidinggevende kan in dit proces een aantal instrumenten (laten) inzetten.

In de volgende paragrafen zijn instrumenten voor beide fasen genoemd. Tevens kunnen sommige instrumenten zowel in de eerste fase als in de tweede fase worden ingezet. De opsomming is in willekeurige volgorde.

### 5.1 Instrumenten in de preventieve fase

Plan van aanpak vermijdbaar verzuim

De leidinggevende probeert ziekteverzuim tot een minimum te beperken door te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden, een prettig sociaal klimaat, een gepaste wijze van leidinggeven en voldoende aandacht voor de individuele medewerker. Wanneer een medewerker dreigt uit te vallen kunnen leidinggevende en medewerker een plan opstellen om dit te voorkomen.

### Plan van aanpak frequent verzuim

De leidinggevende gaat het gesprek aan met medewerkers, die zich het afgelopen jaar meer dan drie keer hebben ziek gemeld. Een dergelijk gesprek heeft een preventieve werking voor medewerkers die zich ziek melden om de verkeerde reden. Door de gesprekken met kort frequent verzuimers kan langdurig verzuim worden voorkomen. Komen er in het gesprek daadwerkelijk problemen naar voren kan concreet naar een oplossing worden gezocht.

### Werkoverleg

Het regelmatig agenderen van verzuim, welzijn en arbeidsomstandigheden tijdens het werkoverleg kan positief bijdragen aan het voorkomen van ziekteverzuim.

### Consult bedrijfsarts

Alle medewerkers, die nog niet verzuimen, kunnen een afspraak maken voor een consult bij de bedrijfsarts. Hiervoor hoeven zij geen toestemming te vragen aan hun leidinggevende. De gewijzigde Arboret biedt medewerkers vanaf 01 juli 2017 deze rechtstreekse toegang. Tijdens het spreekuur kan een medewerker klachten aangeven waarvan hij/zij vermoedt dat de oorzaak in het werk is gelegen en mogelijk tot verzuim kunnen gaan leiden. De leidinggevende kan ook de medewerker adviseren het spreekuur aan te vragen. Hetgeen is besproken is vertrouwelijk en wordt niet teruggekoppeld richting leidinggevende, tenzij de medewerker daar toestemming voor verleent.

### Sociaal Medisch Overleg (SMO)

Regelmatig en structureel overleg tussen het management en de arbodienst over arbo en verzuim is van groot belang. Het Sociaal Medisch Overleg heeft als eerste doel het management te ondersteunen en te adviseren bij de verzuimbegeleiding en re-integratie van individuele medewerkers. De arbodienst bespreekt geen inhoudelijk medische gegevens door met de werkgever. Doordat werkgever en arbodienst in het overleg samen naar oplossingen zoeken, kan dit proces van re-integratie worden bespoedigd. De medische, sociale, psychologische en personele factoren worden betrokken in het SMO. Een tweede doel is het adviseren van het management bij de ontwikkeling en uitvoering van preventief beleid voor veiligheid, gezondheid en welzijn van de medewerkers. Er vindt vier maal per jaar een SMO plaats per branche/ staf. Eventuele differentiatie per branche of staf is mogelijk en vindt ook plaats. Bij één overleg is een directielid aanwezig.

### Risico-inventarisatie en Evaluatie (RI&E)

De RI&E is een instrument om systematisch arbeidsrisico's van een organisatie in kaart te brengen op het gebied van Veiligheid, Gezondheid en Welzijn. De RI&E is al sinds 01 januari 1994 verplicht voor alle werkgevers. Het plan van aanpak is een verplicht onderdeel van de RI&E. Een van de taken van leidinggevendenden is om de arbeidsomstandigheden van de medewerkers zodanig te optimaliseren dat het verzuim zo laag mogelijk wordt gehouden. Hiertoe kan een risico-inventarisatie uitgevoerd worden. In een RI&E rapport worden de omstandigheden overzichtelijk beschreven en er worden aanbevelingen gedaan met een prioriteitsstelling. De leidinggevende beschrijft vervolgens in een plan van aanpak wat en wanneer dit uitgevoerd wordt en wie hiervoor verantwoordelijk en wat de mogelijke kosten zijn. Deze activiteiten zijn belegd bij de locatiemanagers. De vorderingen worden periodiek besproken in het werkoverleg. De ingevulde RI&E, en vooral het plan van aanpak moet minstens jaarlijks met alle medewerkers worden besproken. De Arbo-coördinator stelt de RI&E op.

### Bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW)

Bedrijfsmaatschappelijk werk is er voor medewerkers die tijdelijk minder goed functioneren doordat een bepaald probleem (werk of privé) hun inzet op het werk beïnvloedt. BMW biedt deze medewerkers psychosociale begeleiding bij het oplossen van deze problematiek. Daarnaast signaleert de bedrijfsmaatschappelijk werker veel voorkomende problematiek. De signalen worden doorgegeven aan de leidinggevende.

### Managementinformatie

Managementinformatie is belangrijk om inzicht te krijgen in het verzuim, analyses hiervan te kunnen maken en te kunnen beoordelen hoe het Albeda College het doet ten opzichte van de gestelde doelen of van andere vergelijkbare organisaties.

We kennen de volgende structurele informatiebronnen:

- Verzuimcijfers Albeda: HR-systems levert drie keer per jaar de verzuimpercentages en meldingsfrequentie van branches en staven aan. Deze zijn bestemd voor de T-rapportages. Het verzuim is een prestatie-indicator voor het management.
- AFAS: per organisatorische eenheid kan de leidinggevende op individueel niveau het verzuim over een bepaalde periode inzien. Daarnaast verschaft dit systeem inzicht aan de leidinggevende voor wat betreft de acties die hij dient te ondernemen op het gebied van WVP (Wet Verbetering Poortwachter).

### Werkplekonderzoek en – inrichting

Eén van de instrumenten ter verbetering van de arbeidsomstandigheden is het werkplekonderzoek. Alvorens dit onderzoek plaats vindt, volgt de medewerker eerst de “werkplekinstructie” op, die op Portaal te vinden is. Mocht na op het opvolgen van de instructies de medewerker toch fysieke klachten ervaren ten aanzien van zijn werkplek of preventieve vragen hebben over zijn werkplekinrichting, kan de leidinggevende een werkplekonderzoek aanvragen. Na toestemming van de leidinggevende zal Fysergo de arbeidsomstandigheden van de betreffende werkplek vervolgens in kaart brengen en voor de gevonden knelpunten adviezen geven. De leidinggevende bepaalt of de adviezen uitgevoerd worden en houdt in de gaten of de adviezen opgevolgd worden binnen de afdeling. Ook de bedrijfsarts, de medewerker of de HRM adviseur kan een problematische werkplek signaleren en de leidinggevende hierover adviseren.

## **5.2 Instrumenten in de fase verzuim en re-integratie (curatief beleid)**

Binnen het curatieve beleid kan de leidinggevende ofwel casemanager gebruik maken van een aantal instrumenten:

### Verzuimgesprekken

Bij (telefonische) aanvraag ziekteverlof

Bij kort frequent verzuim

Bij langdurig verzuimen in het kader van re-integratie

Bij werkhervatting

### Spreekuur bij de bedrijfsarts/ verzuimcoach

Indien het ziekteverzuim van een medewerker langer duurt dan 2 weken neemt de verzuimcoach contact op met de leidinggevende. Na overleg wordt besloten of een verzoek tot oproep bij de verzuimcoach/bedrijfsarts noodzakelijk is. De leidinggevende formuleert een duidelijke vraagstelling aan de verzuimcoach. Als het gaat om frequent kortdurend verzuim en een (mogelijk) arbeidsconflict dan zijn dit onderwerpen, die binnen de verantwoordelijkheid van de leidinggevend en niet die van de bedrijfsarts. De verzuimcoach/bedrijfsarts wordt ingezet om de medische noodzaak van het verzuim te beoordelen en /of advies over de mogelijkheden en beperkingen te geven aan de leidinggevende.

### Spoedoproep

Als een leidinggevende gereede twijfels heeft over een verzuimmelding onderzoekt hij eerst zelf de melding. De leidinggevende gaat dus eerst het gesprek aan met de medewerker. Pas als eigen onderzoek niet mogelijk is (door praktische problemen) dan vraagt de leidinggevende ondersteuning bij de bedrijfsarts door een spoedoproep aan te vragen. De leidinggevende voorziet de bedrijfsarts van achtergrondinformatie en een duidelijke vraagstelling teneinde een goede diagnose te verkrijgen.

#### Sociaal Medisch Overleg

Dit is van toepassing op zowel curatief beleid als preventief beleid. Zie hoofdstuk 5.1.

#### Arbeidstherapie

Kortdurend onderdeel van de re-integratie met als doel duidelijkheid te krijgen over de belastbaarheid van de arbeidsongeschikte medewerker om te komen tot (uitbreiding van) werkhervatting. Het wordt gebruikt als instrument om een medewerker terug te laten keren in het werk. Het gaat om activiteiten zonder loonwaarde, waarbij de medewerker op elk moment weg moet kunnen gaan. De duur is maximaal vier weken met een uitloop tot zes werken, indien er geen stabiele situatie is. Er dient altijd toegewerkt te worden naar een structurele re-integratie. Arbeidstherapeutisch werken is bedoeld om de medewerker werkritme op te laten doen, de belastbaarheid te toetsen en weer te laten wennen aan het werk. Vooral bij een langere periode van arbeidsongeschiktheid een geschikt instrument om de medewerker te activeren.

#### Werken zonder (volledige) loonwaarde

Dit is een instrument dat wordt gebruikt om de medewerker gefaseerd terug te laten keren in het werk. In deze periode dient te blijken dat de loonwaarde van betrokkene toeneemt met als uiteindelijke resultaat volledige loonwaarde in een reguliere functie voor dat deel dat men arbeidsgeschikt is.

#### (Gedeeltelijke) werkhervatting

##### *Eigen werk*

Bij (gedeeltelijke) werkhervatting van het eigen werk worden duidelijke afspraken gemaakt met de medewerker over taken, werktijden, en begeleiding. Deze afspraken, die zowel door leidinggevende als medewerker worden nagekomen, worden schriftelijk vastgelegd in het plan van aanpak. Opbouw van uren en taken vindt al dan niet na overleg met de bedrijfsarts plaats.

##### *Aangepast werk*

De medewerker verricht de eigen functie waarbij structurele dan wel tijdelijke aanpassingen zijn aangebracht. Gemaakte afspraken m.b.t. taken, werktijden, duur en begeleiding worden schriftelijk vastgelegd in een (evaluatie van een) plan van aanpak.

##### *Passend werk*

De medewerker die (nog) niet kan terugkeren in de eigen functie kan passende werkzaamheden verrichten in een andere functie. Ook hier worden de gemaakte afspraken schriftelijk vastgelegd in een (evaluatie van een) plan van aanpak.

#### Duurzaamheidstoets

Vanaf 26 weken ziekte geldt in het kader van goed werkgeverschap de duurzaamheidstoets. De leidinggevende past deze toets toe in die gevallen, waarbij het onduidelijk is of alle taken van het werk voor 100% behaald kunnen worden en/of onduidelijk is of medewerker het juiste werktempo haalt. Gedurende één maand toetst de werkgever elke week in hoeverre de medewerker volledig zijn werk kan hervatten. Bij twijfel aan de duurzaamheid meldt de werkgever de medewerker niet volledig beter. Leidinggevende en medewerker beoordelen dit samen en leggen vast wat wel en niet goed gaat.

Tijdens de duurzaamheidstoets mag de medewerker geen verlofdagen\* opnemen om het werk vol te houden. Wanneer na deze maand alles goed gaat, is er sprake van volledig herstel.

Blijkt na één maand dat medewerker nog niet 100% zijn werk kan doen, wordt advies ingewonnen bij de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige. Er mag dus geen sprake zijn van een functioneringsprobleem, maar er moeten medische redenen aan de twijfel van de duurzaamheid ten grondslag liggen. De bedrijfsarts of arbeidsdeskundige doet een uitspraak of er verbetering te verwachten valt. Indien dat niet het geval is, loopt de ziekteperiode door. Is er wel verbetering te verwachten, wordt de duurzaamheidstoets met één maand verlengd.

De toets mag max twee keer verlengd worden. Na drie maanden moet duidelijk zijn of er herstel is opgetreden. Er volgt óf een herstel melding óf medewerker blijft ziek staan. De duurzaamheidstoets stopt.

Voorwaarde is dat de toets heel goed onderbouwd wordt, door werkgever en/of vanuit de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige, en niet langer mag duren dan nodig. De begrippen redelijkheid en billijkheid spelen hierbij een grote rol. UWV is kritisch in de beoordeling bij de WIA-keuring.

#### Herplaatsingbeleid en matching

Indien een medewerker kan/gaat re-integreren, maar niet in eigen werk, dan dient het Albeda College te bezien of er andere functies binnen de organisatie beschikbaar zijn, die passen binnen de belastbare mogelijkheden van het inzetbaarheidsprofiel (1e spoor). Dit traject wordt opgestart door de HRM adviseur op verzoek van en in overleg met de leidinggevende. Bij herplaatsing of het structureel aanpassen van functie of takenpakket in verband met arbeidsongeschiktheid zal een afweging worden gemaakt waarin wordt beoordeeld of dit organisatorisch en bedrijfseconomisch mogelijk en verantwoord is. Uitgangspunt is dat een en ander binnen bestaande functies en formaties mogelijk moet zijn.

#### Outplacement- en re-integratiebureau

Indien een medewerker niet meer in staat is zijn of haar functie uit te oefenen, en passend werk binnen het Albeda niet beschikbaar is en/of zal komen, dan moet met behulp van een outplacement- en re-integratiebureau gezocht worden naar passend werk elders. Vaak adviseert de arbeidsdeskundige in het arbeidsdeskundig onderzoek, dat tussen de 42<sup>e</sup> en 48<sup>e</sup> week van het verzuim plaats vindt, het inschakelen van een re-integratiebureau. Re-integratie buiten de eigen organisatie wordt ook wel 2<sup>e</sup> spoor genoemd. Een 2<sup>e</sup> spoor traject wordt ook ingezet wanneer het nog niet duidelijk is of een medewerker volledig arbeidsgeschikt zal worden voor zijn functie. Het 2<sup>e</sup> spoor moet uiterlijk binnen vier weken na het opstellen van de definitieve rapportage van de arbeidsdeskundige worden opgestart. Een vakantieperiode vormt geen beletsel om het opstarten uit te stellen. Het traject wordt opgestart door de HRM adviseur op verzoek van en in overleg met de leidinggevende.

Inzet 2<sup>e</sup> spoor kan uitgesteld worden wanneer de medewerker bijvoorbeeld een intensief medisch behandeltraject ondergaat. De bedrijfsarts dient in dat geval het uitstel goed te onderbouwen en/ of de werkgever vraagt een deskundigenoordeel aan bij UWV om het uitstel te toetsen.

Om geen re-integratiekansen onbenut te laten, is de werkgever verplicht onderzoek te doen naar de mogelijkheden voor ander werk bij een andere werkgever. Het bureau start een re-integratietraject altijd met een uitvoerige 'diagnostische' intake, waarbij deskundigen uit verschillende vakgebieden betrokken kunnen zijn. Met behulp van deze experts stelt het bureau over het algemeen binnen drie tot vier weken een uitgebreid re-integratieadvies op. Dat advies vormt de basis voor een traject naar een nieuwe baan.

\*Het mag duidelijk zijn dat een toets niet toegepast kan worden vlak vóór of in vakantieperiodes en/ of bij collectieve sluiting van gebouwen. In dat geval vindt de toets pas plaats wanneer de medewerker het werk weer kan uitvoeren.

### Psychosociale zorg

Op verwijzing van de bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werker kan psychosociale hulp worden ingeschakeld. De desbetreffende organisatie en/of hulpverlener is gespecialiseerd in diagnostiek en kortdurende klachtgerichte behandeling van milde psychische klachten en psychosociale problemen, die het algemeen functioneren licht of matig tot ernstig verstoren.

### Loopbaancentrum

Het Loopbaancentrum van het Albeda College kan ondersteuning bieden bij interne en externe mobiliteit, zowel uit preventief als curatief oogpunt. Zie voor verdere uitleg de 'spelregels interne mobiliteit 2015-2016', die op Portaal staan.

### Sanctiebeleid

De leidinggevende is bevoegd en zelfs verplicht in het kader van het verzuim- en re-integratiebeleid sancties toe te passen indien dit noodzakelijk is. Bijvoorbeeld indien de medewerker de vastgestelde verzuimprocedures niet volgt, zich niet houdt aan gemaakte afspraken of re-integratieverplichtingen niet nakomt. Sancties in dit kader zijn onder meer een schriftelijke waarschuwing, het inhouden van verlofdagen, loonopschorting, loonstop, schorsing en in laatste instantie kunnen stappen worden gezet om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De HRM adviseur adviseert de leidinggevende over passende mogelijkheden in samenspraak met de afdeling Juridische Zaken.

## **6. Actoren in de uitvoering van het verzuimbeleid**

### Medewerker:

Uitgangspunt bij verzuim is dat de medewerker en leidinggevende samen verantwoordelijk zijn en een gedeelde probleem hebben.

#### *De medewerker:*

- Onderneemt geen acties, die afbreuk doen aan een goede inzetbaarheid en normaal functioneren, kortom, hij mag zijn genezing niet belemmeren;
- Legt verantwoording af over verzuim en hervatting en houdt zich aan het verzuimbeleid van de organisatie;
- Moet na een ziekmelding bereikbaar zijn voor de leidinggevende. Het weigeren van het afgeven van een telefoonnummer waar de medewerker bereikbaar is dan wel het niet beantwoorden van een telefonische oproep is niet acceptabel. In dat geval volgen sancties;
- Werkt actief mee aan werkhervatting, herstel bij ziekte en re-integratie.
- Is gehouden mee te werken aan geneeskundig onderzoek en bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van de arbodienst;
- Houdt zich aan de gemaakte afspraken;
- Is verplicht passend werk te accepteren. Naar mate het verzuim langer duurt, moet de medewerker ook andersoortig werk accepteren, in het uiterste geval op een lager niveau;
- Moet tijdig binnen de gestelde termijn een aanvraag voor een WIA-beoordeling doen en informeert hierover de leidinggevende.

Door invoering van de gewijzigde Arbowet per 01 juli 2017 heeft de medewerker:

- Het recht om een second opinion bij de bedrijfsarts aan te vragen. De andere tweede bedrijfsarts, die de second opinion uitvoert, bevindt zich buiten de arbodienst of het bedrijf waar de eerste bedrijfsarts werkt;
- Het recht om de bedrijfsarts te raadplegen nog voordat hij ziek is.

De leidinggevende heeft de regie en bepaalt de te volgen lijn.

#### De leidinggevende:

- Onderhoudt regelmatig contact met verzuimende medewerker;
- Maakt afspraken over hervatting, herstel en re-integratie en volgt deze op. Legt alle gegevens vast in het re-integratiedossier;
- Legt (tijdelijke) werkaanpassingen vast en volgt deze;
- Houdt overleg met medewerker, HRM adviseur, verzuimcoach/bedrijfsarts en gespecialiseerde hulpverleners over herstel en re-integratie in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter;
- Houdt een terugkeer- of voortgangsgesprek met medewerkers, die langer dan 6 weken verzuimen en legt de afspraken vast in het re-integratiedossier
- Is eindverantwoordelijk als direct leidinggevende in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter en het eigen regie model;
- Neemt deel aan het SMO;
- Biedt een tweede spoor traject aan met ondersteuning van een re-integratiebureau, wanneer de arbeidsdeskundige van de arbodienst dat in een arbeidsdeskundig onderzoek adviseert. Is er binnen één jaar nog geen uitzicht op een structurele oplossing kunnen hierdoor de kansen van de medewerker op de arbeidsmarkt worden vergroot;
- Houdt zich aan de gemaakte afspraken;
- Ondersteunt de medewerker bij zijn aanvraag WIA-beoordeling, in samenspraak met de HR-adviseur;
- Is verplicht sancties toe te passen als de medewerker de verplichtingen uit de WVP niet opvolgt.

De leidinggevende wordt ondersteund door een aantal adviseurs en externe professionals. Hieronder worden ze genoemd en wordt hun rol beschreven.

#### HRM adviseur:

- Adviseert aan leidinggevende over de uitvoering van het verzuim- en re-integratiebeleid en neemt actief deel aan het SMO;
- Adviseert over het gebruik van re-integratie-instrumenten;
- Kent actuele wet- en regelgeving m.b.t. verzuim en arbeidsongeschiktheid, informeert en adviseert de leidinggevende hierover;
- Adviseert over uitvoering over rechtspositionele consequenties bij arbeidsongeschiktheid;
- Signaleert tendensen en effecten van beleid;
- Adviseert rondom passend werk/herplaatsing (preventief en curatief);
- Adviseert bij stagnerende re-integratie in eigen werk;
- Loadt de WIA-aanvraag via UWV werkgeversportaal up;
- Adviseert en ondersteunt leidinggevende bij re-integratie en herplaatsing van de medewerker indien deze niet terug kan keren in eigen functie.
- Adviseert op verzoek zowel op individueel als branche/ stafniveau werkgever en werknemer over preventie-, verzuim- en re-integratievraagstukken.

#### Verzuimcoach:

- Is na de ziekmelding het eerste aanspreekpunt voor leidinggevende en zieke medewerker. De leidinggevende kan te allen tijde contact opnemen met de verzuimcoach voor een hulpvraag;
- De verzuimcoach stemt uiterlijk de 14e ziekte dag de benodigde begeleiding met de leidinggevende af en roept desgewenst de medewerker op voor het spreekuur;
- Adviseert ter voorkoming van verzuim;
- Kent de wet- en regelgeving m.b.t. verzuim en arbeidsongeschiktheid, informeert en adviseert de leidinggevende hierover;

- Kan ingezet worden bij een driegesprek met leidinggevende en zieke medewerker om de re-integratie vlot te trekken;
- Neemt deel aan het SMO.

#### Bedrijfsarts:

- Adviseert ter voorkoming van verzuim;
- Adviseert over preventieve maatregelen;
- Adviseert over belastbaarheid en algemeen medisch advies tijdens de duur van het verzuim, vooral bij langdurig verzuim;
- Adviseert rondom passend werk/herplaatsing (preventief en curatief);
- Stelt een probleemanalyse en een actueel medisch oordeel op;
- Adviseert bij stagnerende re-integratie in eigen werk;
- Kent de wet- en regelgeving m.b.t. verzuim en arbeidsongeschiktheid, informeert en adviseert de leidinggevende hierover;
- Herkent de problemen van de leidinggevende: verzuim en re-integratie is zijn vakgebied;
- Biedt support aan de leidinggevende, zonder aan rolovername te doen.

Door invoering van de gewijzigde Arbowet per 01 juli 2017:

- Heeft de bedrijfsarts het recht elke werkplek te bezoeken van het Albeda College en moet hij voldoen aan de meldingsplicht van beroepsziekten bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB);
- Honoreert de bedrijfsarts het verzoek van medewerker om een second opinion;
- Heeft de bedrijfsarts recht op overleg met OR en preventiemedewerker(s).

#### Arbeidsdeskundige:

- Start op basis van een inzetbaarheidsprofiel van de bedrijfsarts. Hierin staat welke belasting de medewerker aan kan. Het inzetbaarheidsprofiel vormt de basis voor het onderzoek;
- Gebruikt het inzetbaarheidsprofiel, om te bepalen welke werkzaamheden passen bij de belasting van de medewerker;
- Adviseert zowel de werkgever als de medewerker over de mogelijkheden om in de eigen functie of in een aangepaste functie te re-integreren;
- Doet een uitspraak over de mogelijkheden van re-integratie elders.

#### Tweede lijnsdeskundigen:

Dit zijn bijvoorbeeld de bedrijfsmaatschappelijk werker, arbo-coördinator, psycholoog, bedrijfsfysiotherapeut en andere ondersteunende behandelaars of onderzoekers/adviseurs.

Zij:

- Handelen op verzoek van de leidinggevende;
- Adviseren aan leidinggevende en aan medewerker over hun bevindingen en adviezen ter verbetering;
- Eigen handelingsbekwaamheid van leidinggevende en medewerker staat bovenaan;
- Op verzoek van de leidinggevende, bedrijfsarts of HRM adviseur kunnen de tweede lijnsdeskundigen ook deelnemen aan het SMO.

## 7. Bijlagen

### 7.1 Begripsbepaling en extra toelichting

#### a) Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

Om van ziekteverzuim te spreken moet men een aantoonbare ziekte of gebrek hebben én daardoor ongeschikt zijn voor de uitvoering van het werk. Ziekteverzuim betekent nog niet dat de medewerker ook volledig arbeidsongeschikt is.

Arbeidsongeschiktheid is gedefinieerd als het als gevolg van ziekte of gebreken niet meer in staat zijn om met gangbare arbeid hetzelfde te verdienen als gezonde personen met een soortgelijke opleiding en ervaring gewoonlijk verdienen. Zowel bij ziekteverzuim als arbeidsongeschiktheid doet de medewerker een beroep op loondoorbetaling wegens ziekte.

#### b) Gedrags/beslissingsmodel

Een lage verzuimdrempel en een hoge terugkeerdrempel geven een hoog verzuim. Hier komen ook de termen wit, grijs en zwart verzuim vandaan.

Bij *wit* verzuim is de klacht (noodzaak) zo hoog, dat verzuim onontkoombaar is. Er is min of meer objectief vast te stellen dat er sprake is van klachten en dat er sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid.

Bij *grijs* verzuim is de noodzaak niet zo groot en bestaat er dus een keus. Die keus wordt bepaald door motivatie, houding, binding met het werk en door de spelregels van het verzuimbeleid. Het is discutabel of iemand ook volledig ziek is. Het vraagteken staat niet bij de klachten, maar bij de mate van arbeidsongeschikt zijn.

Bij *zwart* verzuim is er geen noodzaak om te verzuimen. Er is geen sprake van klachten en (dus) ook geen sprake van arbeidsongeschikt zijn. Het gaat hier dus om oneigenlijk gebruik van de faciliteit verzuim, om fraude.

#### c) Model belasting/belastbaarheid

De arbeidsbelasting moet in overeenstemming zijn met de draaglast (de belastbaarheid) van een medewerker. Ofwel, wat je van een medewerker vraagt, moet hij/zij wel aankunnen. Als de werkbelasting de belastbaarheid te boven gaat, resulteert daaruit functionele overbelasting, die tot ziekte kan leiden.

Arbeidsbelasting

Belasting van de persoon → balans of overbelasting? → werk of ziekte

#### d) Oorzaken verzuim

We onderkennen een drietal oorzaken, te weten medisch, arbeidsgerelateerd en psychosociaal. Oorzaken vanuit het werk kunnen te maken hebben met de inhoud van de functie, de arbeidsomstandigheden, de werksfeer rondom de medewerker en de arbeidsvoorwaarden. Het ligt voor de hand dat binnen het Albeda College het beleid vooral op deze oorzaken gericht is. In de huidige tijd blijkt het organiseren van werk en privé een steeds complexere bezigheid. Om die reden geldt dat er zelden één duidelijk aan te wijzen oorzaak is voor uitval; het gaat om een combinatie van factoren die elkaar soms versterken en in stand houden. Vaak is het dus zo dat er zowel oorzaken op het werk als in de privéomstandigheden aan te wijzen zijn, die elke een rol spelen in de arbeidsongeschiktheid.

**e) Andere oplossingen dan verzuim**

- tijdelijk aanpassen van werktijden;
- aanpassing werk: inhoud,
- werkdruk, bijscholing;
- verbeteren arbeidsomstandigheden: fysieke werkplek, werksfeer, overleg, contact collega's;
- doorverwijzen naar een externe hulpverlener (zo nodig na overleg met de bedrijfsarts).

**f) Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)**

In de Arbowet en de WIA is vastgelegd dat werkgevers ziekteverzuimbeleid moeten voeren als onderdeel van het algemene beleid. De begeleiding speelt hierin een belangrijke rol waarbij de werkgever zich moet laten ondersteunen door een gecertificeerde bedrijfsarts. De werkgever draagt vanaf het begin van het verzuim verantwoordelijkheid voor de begeleiding van de zieke medewerker. Hij zal er alles aan moeten doen om de duur van het verzuim te beperken.

Voor medewerkers die ziek worden, geldt de WIA wetgeving. Iedereen die voor een werkgever werkt, ziek wordt en na 2 jaar ziekte ten minste 35% arbeidsongeschikt is verklaard door UWV, heeft recht op WIA-uitkering. Er zijn verschillende WIA-uitkeringen: de WGA-uitkering (werkherhating gedeeltelijk arbeidsongeschikten) en de IVA-uitkering (inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten). De ondergrens voor de WIA ligt bij 35% arbeidsongeschiktheid, oftewel een loonverlies van 35%. Afhankelijk van de vraag of de medewerker nog wel of niet kan werken, heeft hij mogelijk recht op een WGA- of een IVA-uitkering. De eerste 104 weken verzuim worden betaald door de werkgever. Na 104 weken betaalt de werkgever alleen voor de uren, die daadwerkelijk worden gewerkt tegen de loonwaarde, die de werkzaamheden vertegenwoordigen. Afhankelijk van de uitkomst van de WIA keuring volgt na 104 weken verzuim mogelijk een recht op een uitkering. De WIA is naast de WAO uitkering gekomen. Wie op 1 januari 2006 al een WAO uitkering had, blijft deze ontvangen. Als de medewerker langdurig ziek is, wordt hij door HRM uitgebreid ingelicht over de WIA wetgeving en mogelijk toekomstige financiële gevolgen. De aanvraagformulieren voor de WIA uitkering ontvangt de medewerker zelf.

De Wet Verbetering Poortwachter (1 april 2002) stelt, dat de werkgever en de zieke medewerker een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben en zich moeten inspannen om de re-integratie te bevorderen. Mocht het tot een WIA aanvraag komen, dan zal UWV aan de hand van het re-integratieverslag beoordelen of zowel door werkgever als door medewerker voldoende re-integratie-inspanningen zijn geleverd. Het re-integratieverslag bestaat uit alle documenten, die tijdens de re-integratie zijn opgesteld, te weten: de probleemanalyse van de bedrijfsarts, het plan van aanpak, de evaluaties, de arbeidsdeskundige rapportage, de eerstejaarsevaluatie, de rapportages van een re-integratiebureau, het actueel oordeel van de bedrijfsarts, de eindevaluatie plan van aanpak en alle gespreksverslagen.

**Spoor 1**

Een van de belangrijkste doelstellingen van de Wet Verbetering Poortwachter is het vergroten van de verantwoordelijkheid voor werkgevers en medewerkers bij ziekteverzuim en eventuele WIA-instroom. Werkgevers en medewerker zijn verplicht om naar vermogen mee te werken aan een terugkeer in het arbeidsproces. Allereerst wordt gekeken of er mogelijkheden zijn om de functie of werkplek zo aan te passen, dat de medewerker weer in zijn eigen functie kan terugkeren. Als dat niet kan, moet gekeken worden naar andere mogelijkheden binnen het bedrijf.

## **Spoor 2**

Indien terugkeren binnen de eigen organisatie niet mogelijk blijkt, is de werkgever verplicht om ook extern naar werk voor de zieke medewerker te zoeken met hulp van een re-integratiebureau. Hiermee moet uiterlijk begonnen worden als de medewerker de 52 weken ziekte nadert. Zie hoofdstuk 5.2.

## **7.2 Ziekmeldingsprocedure voor leidinggevende en medewerker**

### Ziekmelding

Wanneer?

De medewerker vraagt op de eerste dag, vóór 8.00 uur of in ieder geval vóór aanvang van de werkzaamheden, persoonlijk (telefonisch) ziekteverlof aan bij zijn direct leidinggevende. De leidinggevende registreert, na akkoord, het ziekteverlof in "AFAS".

Indien de medewerker zich niet bij zijn leidinggevende heeft kunnen ziekmelden, dan zal de leidinggevende de 1<sup>e</sup> dag van de afwezigheid contact met hem opnemen. De medewerker dient hiervoor op de 1<sup>e</sup> dag van zijn arbeidsongeschiktheid tot 12.00 uur thuis te blijven. Na contact kunnen hierover nieuwe afspraken gemaakt worden. Tijdens de genoemde uren mag de medewerker alleen van huis gaan voor een bezoek aan de behandelend arts of om het werk te hervatten.

### Belangrijk

Bij het telefonisch contact dezelfde dag van ziekmelding mag de leidinggevende de volgende gegevens aan de medewerker vragen en registreren:

- Het telefoonnummer en (verpleeg)adres;
- De vermoedelijke duur van het verzuim;
- Of de medewerker onder één van de vangnetbepalingen\* van de Ziektewet valt;
- De lopende afspraken en werkzaamheden;
- Of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is, in verband met het verhalen van loonkosten op deze derde.

De leidinggevende maakt (telefonisch) afspraken met de medewerker.

### **Arbodienst**

Samen met de leidinggevende bespreekt de medewerker of er een oproep dient plaats te vinden bij de verzuimcoach/bedrijfsarts: zowel de leidinggevende als de medewerker kan aangeven dat een spreekuurbezoek gewenst is. Dit gebeurt alleen als de verwachting is dat de ziekteduur langer dan 2 weken zal gaan duren en/of er een onduidelijke ziekteoorzaak is. De oproep doet de leidinggevende rechtstreeks bij de Arbo. Het gebeurt niet automatisch.

De medewerker wordt dus niet meer automatisch aangemeld bij de bedrijfsarts. Na twee weken neemt de verzuimcoach standaard contact op met de leidinggevende of begeleiding nodig is.

Leidinggevende kan altijd een spoedoproepen aanvragen bij de Arbodienst.

Leidinggevende bespreekt regelmatig met de medewerker de voortgang van acties en legt alle afspraken vast. Beide partijen zijn verantwoordelijk voor het nakomen van de afspraken. De medewerker krijgt steeds een kopie van de gemaakte afspraken. Alle gespreksverslagen en bijbehorende documentatie worden opgenomen in het verzuimdossier in "AFAS". Het is van belang deze documentatie goed te bewaren, zodat het re-integratieverslag compleet is.

\* Ziek t.g.v. zwangerschap, ziek als gevolg van bevalling, arbeidsongeschikt door derde, bedrijfsongeval, orgaandonatie e.d.

### **Verandert de situatie**

Als de situatie verandert, meldt de medewerker dit bij zijn leidinggevende. Bijvoorbeeld als hij sneller herstelt dan verwacht of als een re-integratie-activiteit niet de verwachte uitwerking heeft.

### **Het juiste adres**

Indien de medewerker tijdens zijn arbeidsongeschiktheid verhuist of tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld opname in of ontslag uit een ziekenhuis), behoort hij dit zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 24 uur aan zijn werkgever door te geven.

### **Vakantie en ziekte**

Tijdens arbeidsongeschiktheid dient de medewerker voor een meerdaagse vakantie of voor een meerdaags verblijf in zowel binnen- als buitenland toestemming te hebben van zijn werkgever, die hierover overleg pleegt met de arbodienst. De bedrijfsarts bepaalt namelijk of de medewerker (medische gezien) op vakantie kan, maar de (lijn) manager bepaalt of de medewerker op vakantie mag. Ook tijdens ziekte in een vakantieperiode kan namelijk van de medewerker verwacht worden dat hij voor controle op het spreekuur van de bedrijfsarts komt.

### **Ziek worden tijdens de vakantie**

Een medewerker die tijdens het vakantieverlof ziek wordt en in Nederland of het buitenland verblijft, meldt dit telefonisch bij zijn leidinggevende en de afdeling HRM. De medewerker raadpleegt een arts op de plaats van bestemming en draagt zorg voor een gedateerde (Engelstalige) medische verklaring van de behandelend arts met de verwachte hersteldatum. Zo spoedig mogelijk na het vakantieverlof overhandigt de medewerker de medische (Engelstalige) verklaring aan de direct leidinggevende en een kopie daarvan aan de afdeling HRM van de branche of stafdienst.

### **Op het spreekuur komen**

Aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de arbodienst dient de medewerker gevolg te geven. Ook indien hij van plan zou zijn binnen één of enkele dagen het werk weer te hervatten. Zijn persoonlijke en medische informatie wordt door de arbodienst vertrouwelijk behandeld. De arbodienst verstrekt geen medische informatie, maar geeft advies met welke belastbaarheid de werkgever rekening dient te houden.

Indien de medewerker een geldige reden heeft om niet op het spreekuur te komen, dan moet hij dit direct aan de leidinggevende doorgeven. De leidinggevende geeft vervolgens zijn akkoord aan de arbodienst om de afspraak te verzetten en de medewerker ontvangt een nieuwe oproep. Afmeldingen voor een spreekuuroproep dienen tenminste 48 uur van tevoren aan de arbodienst doorgegeven te worden.

De verzuimcoach/bedrijfsarts geeft aan het Albeda College een advies over het verzuim en de verzuimperiode. Het Albeda College kan het advies opvolgen, maar de medewerker kan er geen rechten aan ontlenuen. Het Albeda College kan en mag er ook van afwijken.

Mocht de medewerker het niet eens zijn met de bedrijfsarts of het Albeda College omtrent zijn ziekte (oorzaak / prognose / periode/ inzet) dan kan hij bij UWV een second opinion aanvragen, het zogenaamde deskundigenoordeel. De uitspraak van UWV is doorslaggevend en moet door zowel medewerker als Albeda College worden opgevolgd.

### **Genezing niet belemmeren**

De medewerker dient mee te werken aan een zo spoedig mogelijk herstel en dient zich te onthouden van activiteiten, die de genezing belemmeren. Dit is wettelijk vastgelegd in de Wet Verbetering Poortwachter.

Verdere afspraken:

- De nadruk moet liggen op preventie: het voorkomen van verzuim door vroegtijdige interventies: dit wordt besproken met de leidinggevende.
- Specialistische Interventies (zoals psycholoog) lopen via de reguliere Zorg: dus een verwijzing via de huisarts. De verzuimcoach of bedrijfsarts kan in de consultrapportage een advies geven t.a.v. een interventie.
- Mocht een interventie anders lopen dan via de reguliere zorg, dient dit eerst te worden besproken met de leidinggevende: afweging op kosten-baten analyse en goedkeuring/advies door de branchedirecteur.
- De leidinggevende dient - voordat er een oproep plaats vindt - de bedrijfsarts tijdig in te lichten, als hij zelf al afspraken heeft gemaakt over re-integratie: de bedrijfsarts kan dan hierop anticiperen.
- De leidinggevende is eindverantwoordelijk voor de acties (WVP) in "AFAS".

### **Betermelding**

Wanneer?

Zodra de medewerker (gedeeltelijk) hersteld is, meldt hij dit, indien mogelijk, telefonisch een dag tevoren bij zijn leidinggevende. Bij (gedeeltelijk) herstel hoeft de medewerker niet te wachten op een speciale opdracht daartoe van de arbodienst of de behandelend arts.

Waar?

De (gedeeltelijke) betermelding geeft de medewerker door aan zijn leidinggevende. De leidinggevende verwerkt de herstelmelding in "AFAS".

### **Consult bedrijfsarts**

De arbodienst biedt alle medewerkers van het Albeda College rechtstreeks toegang tot de bedrijfsarts. De bedrijfsarts kan om advies gevraagd worden (preventief) in verband met kwesties rond arbeid en gezondheid door de medewerker zelf. Zie verder hoofdstuk 5.1

### **Wet Verbetering Poortwachter**

Doel van de wet: de kansen op re-integratie van zieke medewerkers te verbeteren door medewerker en werkgever meer verantwoordelijkheid te geven. Re-integratie betekent weer aan het werk. Medewerker en werkgever moeten alle mogelijkheden onderzoeken en ook daadwerkelijk benutten om de medewerker te laten re-integreren. De medewerker maakt samen met zijn werkgever een plan van aanpak. Beide partijen zijn verplicht om deze afspraken ook na te komen.

### **30% salariskorting cao mbo**

In de cao mbo, in casu de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling, staat beschreven dat een zieke medewerker gedurende het eerste ziektejaar het volle loon = 100% doorbetaald krijgt. Het tweede jaar van ziekte krijgt de zieke medewerker 70% van zijn loon doorbetaald.

Indien een medewerker gedurende het tweede jaar in staat is om tenminste voor 45% zijn eigen werk (of wenselijk geachte arbeid) te verrichten voor tenminste een periode van 13 weken, dan wordt door de werkgever wel het volledig loon doorbetaald c.q. de korting gestopt. Voor parttimers geldt hetzelfde naar rato. Het mag dan geen arbeidstherapeutische arbeid zijn: dit ter beoordeling van de leidinggevende en HRM.

Voor vragen over bovenstaande zaken kan de medewerker contact opnemen met zijn leidinggevende. Zie tevens de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling in de vigerende cao mbo.

## 7.3 Checklist voor de casemanager bij (dreigend) verzuim

### Preventief verzuimgesprek

- ✓ Een medewerker ziet er moe uit, moppert veel, je vraagt je af of het wel goed met hem gaat.
- ✓ Wacht niet op de ziekmelding!
- ✓ Nodig de medewerker uit voor een gesprek met als doel: achterhalen van knelpunten, zowel privé als op het werk, bedenken van oplossingen om verzuim te voorkomen.
- ✓ Vertel wat de observaties zijn en dat je je zorgen maakt.
- ✓ Stel open vragen: wat, hoe, wanneer?
- ✓ Vat samen wat de medewerker zegt.
- ✓ Vraag wat nodig is om de situatie te verbeteren.
- ✓ Wat kan hij/zij zelf doen?
- ✓ Wat kan de organisatie doen?
- ✓ Laat de medewerker met oplossingen komen!
- ✓ Geef de medewerker ruimte om te antwoorden!
- ✓ Laat de medewerker praten.
- ✓ Wat gaat de medewerker doen om vaker aanwezig te zijn en de problemen op te lossen?
- ✓ Vraag wat hij/zij denkt wat de organisatie kan doen.

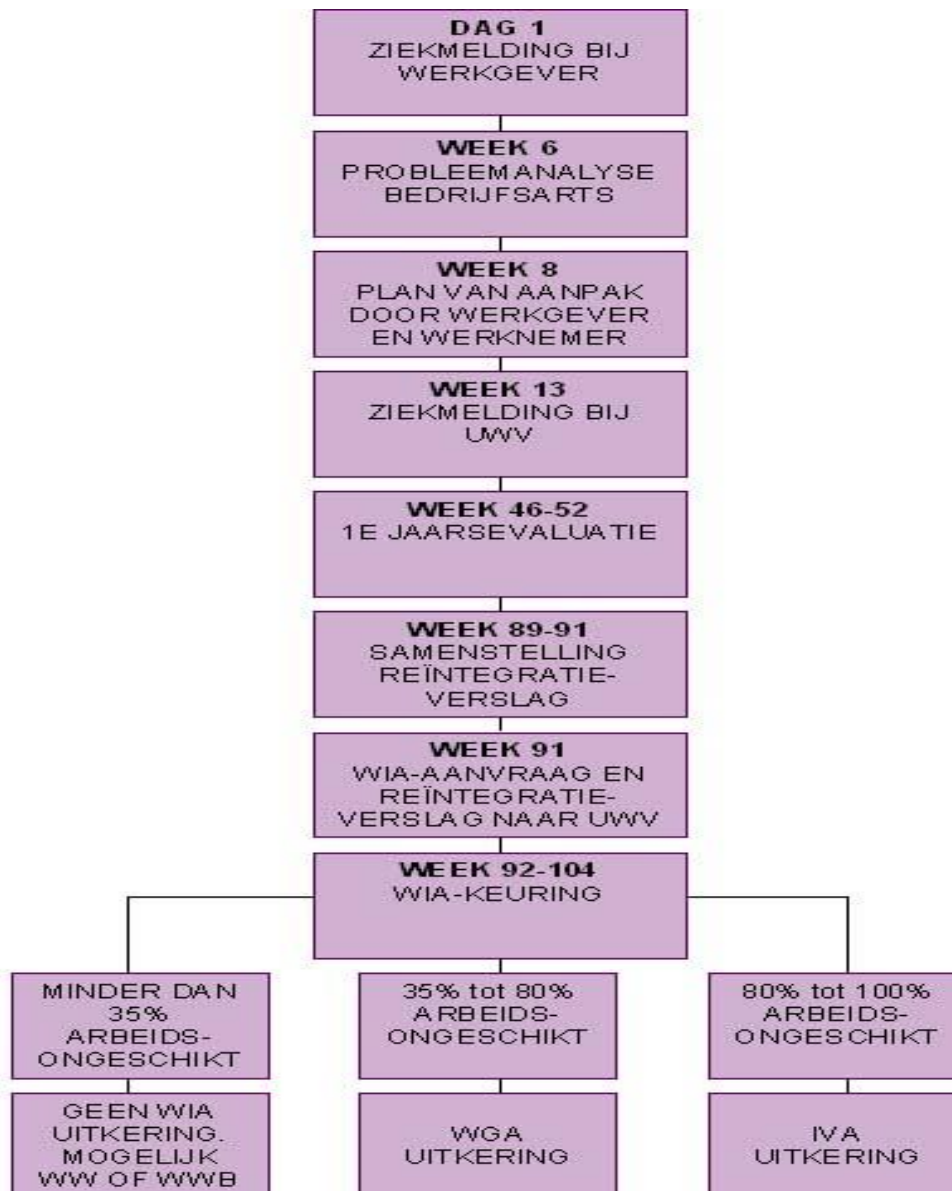
## 7.4 Administratieve Procedure Wet Verbetering Poortwachter

Wanneer de medewerker (langdurig) ziek wordt, krijgt hij te maken met de Wet Verbetering Poortwachter (WVP). Het doel van de WVP is dat de medewerker zo snel mogelijk het werk weer hervat. In de WVP zijn de taken en verplichtingen van zowel de werkgever als de medewerker vastgelegd. Zij vormen een belangrijke leidraad om alle belangrijke zaken rond het ziekteverzuim goed te regelen.

Samen met de leidinggevende is de medewerker verantwoordelijk voor werkhervatting. Vanwege deze gezamenlijke verantwoordelijkheid is het belangrijk goed geïnformeerd te zijn over de stappen, die binnen de WVP moeten worden gezet.

### Stappenplan

In de WVP zijn vaste momenten vastgelegd, waarop actie moet worden ondernomen. In onderstaand stappenplan wordt dit chronologisch weergegeven.



Voor meer informatie over de Wet Verbetering Poortwachter zie [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)