

Verzuimprotocol

Uitgangspunten

Delfland streeft naar duurzaam inzetbare werknemers en voert een actief inzetbaarheidsbeleid. Doel van het beleid is inzetbaarheid te verhogen, verzuim te voorkomen en re-integratie te bevorderen. Uitgangspunten en visie van Delfland op het gebied van inzetbaarheid zijn:

- *Een vitale organisatie voert een energiek duurzaam inzetbaarheidsbeleid;*
- *Ziekte overkomt je, de mate van verzuim kan een keuze zijn;*
- *Inzetbaarheid is een zaak van leidinggevende én werknemer;*
- *Re-integratie vanaf dag 1 tot na de 100% betermelding.*
- *Verantwoordelijkheid nemen betekent ook: afspraken maken en nakomen.*

In het inzetbaarheidsbeleid van Delfland staat de visie op inzetbaarheid beschreven en hoe Delfland de komende jaren hiermee wil omgaan.

Preventie

2.1 Algemeen

Duurzame inzetbaarheid is een van de strategische HR-thema's binnen Delfland. Delfland investeert in duurzame inzetbaarheid door de komende jaren in te zetten op:

- Actief verzuim-, gezondheids- en vitaliteitsbeleid;
- Ontwikkeling, loopbaan, mobiliteit en eigenaarschap;
- Cultuur waaronder leiderschapsontwikkeling en talentontwikkeling.

In de afgelopen jaren is reeds hard gewerkt aan onder andere een actief arbobeleid, de Delfland Academie met een groot aantal opleidingen op het gebied van loopbaan- en persoonlijke ontwikkeling en verzuimbegeleiding. Dit alles om te voorkomen dat werknemers niet inzetbaar raken of om een goede re-integratie mogelijk te maken.

2.2 Preventief spreekuur

Wanneer een werknemer ervaart dat zijn/haar veiligheid, gezondheid of welzijn in het gedrang komt, meldt hij/zij dit bij de leidinggevende. De leidinggevende en werknemer dragen samen de verantwoordelijkheid voor het creëren van een veilig en gezond werkklimaat. De afdeling Personeel, Organisatie en Calamiteiten kan om advies worden gevraagd.

Om verminderde inzetbaarheid te voorkomen kan ook gebruik gemaakt worden van het spreekuur van de bedrijfsarts. Dit wordt het Preventief spreekuur genoemd. Waar nodig biedt de bedrijfsarts ondersteuning en adviseert zij over mogelijke oplossingen betreffende inzetbaarheidsvraagstukken. Deze advisering kan zowel door de werknemer als de leidinggevende gevraagd worden.

2.3 Vertrouwenspersoon

Wanneer een werknemer ongewenst gedrag zoals seksuele intimidatie, pesten, agressie of geweld of andere soorten van ongewenst gedrag ervaart, bespreekt de werknemer dit met zijn/haar direct leidinggevende of met de naast hogere leidinggevende (indien de direct leidinggevende zelf het ongewenste gedrag vertoont). Wanneer dit niet mogelijk is en/of er behoefte is aan een aanvullend gesprek of informatie, neemt de werknemer contact op met een vertrouwenspersoon. Bij Delfland is er zowel een interne als een externe vertrouwenspersoon. Informatie omtrent namen en bereikbaarheid staan op het samenwerkingsportaal.

3 Verzuimmelding & algemene aspecten

3.1 Verzuimmelding

Als de werknemer niet of beperkt inzetbaar is voor werk, belt de werknemer op de eerste ziektedag vóór 09.00 uur met de leidinggevende¹. De werknemer geeft daarbij aan:

- Niet in staat te zijn geheel/ gedeeltelijk te kunnen werken;
- Indien van toepassing of het verzuim door derden is veroorzaakt;
- Eventuele werk gerelateerde factoren die belemmerend werken in het herstel;
- Zonder dwang of drang kan gevraagd worden naar mogelijkheden, zoals bijvoorbeeld mogelijkheden voor het uitvoeren van aangepast of ander werk, korter werken of vanuit huis werken;
- Een inschatting van de duur van het verzuim;
- Indien van toepassing welke maatregelen getroffen zijn om weer inzetbaar te worden (is bijvoorbeeld een afspraak gemaakt met een huisarts/specialist);
- In hoeverre overdracht van lopende zaken nodig is en wie zaken kan overnemen;
- Welke afspraken moeten worden afgezegd;
- Waar en hoe de werknemer gedurende het verzuim bereikbaar is.

De leidinggevende luistert, en vraagt waar nodig door, om een goed beeld te krijgen van de mogelijk duur van het verzuim en de mogelijkheden voor inzetbaarheid.

Als de leidinggevende telefonisch niet bereikbaar is, spreekt de werknemer op de voicemail de ziekmelding in en belt de leidinggevende zo spoedig mogelijk terug. In feite start de re-integratie bij de ziekmelding. Ook als de werknemer zich tijdens werktijd niet meer inzetbaar voelt, dan meldt de werknemer dit mondeling of telefonisch bij de leidinggevende.

Op de gegevens die de arbodienst en Delfland na een ziekmelding verzamelen, zijn strikte regels van toepassing, zoals het medisch beroepsgeheim en de Algemene verordening gegevensbescherming (de AVG). Zonder schriftelijke toestemming van de werknemer mag geen enkele instantie méér informatie krijgen dan de naam van de werknemer en de verwachte hersteldatum.

3.2 Bereikbaarheid

De werknemer spreekt met de leidinggevende over telefonische bereikbaarheid en wanneer hij/zij op het aangegeven verblijfadres aanwezig is. Indien dit verblijfadres tijdens het verzuim verandert, bijvoorbeeld bij een opname, geeft de werknemer dit binnen 24 uur (op werkdagen) of op de eerstvolgende werkdag (indien het verblijfadres verandert in het weekend), (telefonisch) door aan de leidinggevende.

3.3 Frequent niet inzetbaar

Bij drie verzuimmeldingen of meer binnen 12 maanden nodigt de leidinggevende de werknemer uit voor een inzetbaarheidsgesprek. Zij bespreken het frequente verzuim van de werknemer. Gezamenlijk worden werk gerelateerde belemmerende factoren in kaart gebracht.

Deze gesprekken zijn erop gericht om langdurig verminderde inzetbaarheid in de toekomst te voorkomen.

3.4 Zwangerschap

Bij uitval ten gevolge van zwangerschap meldt de werkneemster dit behalve aan de leidinggevende ook aan de afdeling Personeel, Organisatie en Calamiteiten. Dit in verband met de teruggaaf van ziektekosten van het UWV aan Delfland. Ook levert de werkneemster zo spoedig mogelijk een zwangerschapsverklaring in bij de afdeling Personeel, Organisatie en Calamiteiten. Deze verklaring wordt verstrekt door de verloskundige of gynaecoloog. Voor meer informatie over zwangerschaps- en bevallingsverlof kan de medewerkster terecht bij de afdeling Personeel, Organisatie en Calamiteiten of op www.uwv.nl.

¹ Waar leidinggevende staat dient gelezen te worden: de direct leidinggevende of zijn/haar vervanger.

3.5 Niet inzetbaar en vakantie

Wanneer een werknemer ziekgemeld is en verlof wil opnemen, moet dit verlof op de gebruikelijke wijze worden aangevraagd bij de leidinggevende. De leidinggevende kan bepalen dat eerst de bedrijfsarts moet worden geconsulteerd. Vervolgens kan leidinggevende het verlof verlenen dan wel afkeuren.

Indien een werknemer zich ziekmeldt tijdens verlof, meldt hij/zij dit op de eerste ziektedag telefonisch aan de leidinggevende onder opgave van het verblijf- of verpleegadres. Tevens moet de werknemer zich onder doktersbehandeling stellen en bij terugkomst een verklaring overleggen van de behandelend arts aldaar. De werknemer meldt zich ook weer telefonisch beter bij de leidinggevende. Vakantieverlof dat eventueel verloren is gegaan kan na terugkeer worden gecompenseerd mits een doktersverklaring overlegd kan worden.

4 Weer aan het werk

4.1 Weer inzetbaar

Wanneer een werknemer weer inzetbaar is, meldt hij/zij dit mondeling of telefonisch aan de leidinggevende. Deze voert de herstelmelding in het systeem H@rm.

4.2 Nazorg en terugkomgesprek

Wanneer een werknemer weer inzetbaar is, wil dit nog niet zeggen dat hij/zij 100% werkfit is. Een terugkomgesprek(ken) kan een goed hulpmiddel zijn om vinger aan de pols te houden en te voorkomen dat werknemers terugvallen in verzuim. In dit gesprek kunnen belemmeringen en ervaren drempels besproken worden. Drempels kunnen werk gerelateerde zaken zijn als werkplekinrichting, vervoer naar werk, etc. Maar belemmeringen kunnen ook liggen in sociale factoren bij voorbeeld interactie met bepaalde personen, bepaalde taken waar men nog tegenop ziet. Tijdens de gesprekken kan besproken worden waar ondersteuning op de werkvloer georganiseerd kan worden.

5 Niet of beperkte mogelijkheden tot werken

5.1 Gezamenlijk overleg over de inzetbaarheid

Niet of beperkt inzetbaar (de eerste twee weken)		
Dag 1:	Werknemer meldt zich ziek bij leidinggevende vóór 09.00 uur of direct in het geval dat de werknemer ziek wordt gedurende de werkdag. De leidinggevende verwerkt de ziekmelding in H@rm.	Start re-integratie
Tot en met 2 weken	Er is met regelmaat contact tussen werknemer en leidinggevende. Samen bespreken zij zaken als: • Zijn er werkzaamheden die wél uitgevoerd kunnen worden en die het herstel niet belemmeren? Hoe kunnen we deze inzetten voor Delfland?; • Is een afspraak met de bedrijfsarts of andere deskundigen in een vroeg	Zowel de leidinggevende als de werknemer kunnen de bedrijfsarts in een vroeg stadium om advies vragen.

	stadium zinvol?	
--	-----------------	--

5.2 Begeleiden bij ziekte en waar mogelijk bevorderen van inzetbaarheid

Niet of beperkt inzetbaar (3^e week tot en met een jaar)

Begin 3 ^e week	Leidinggevende en werknemer maken samen een inschatting van de inzetbaarheid. Zij bespreken daarbij of aanvullende deskundigheid (providerboog) het herstel en de inzetbaarheid kan bevorderen (denk bij voorbeeld bij psychosociale problematiek aan een bedrijfsmaatschappelijk werker).	Leidinggevende en werknemer bespreken eventuele belemmeringen en mogelijkheden om de inzetbaarheid te bevorderen.
Minimaal eenmaal per twee weken.	Leidinggevende en werknemer hebben samen contact.	
4 ^e /5 ^e week	Werknemer wordt opgeroepen door de bedrijfsarts.	
Uiterlijk 5 ^e week	Afspraak met de bedrijfsarts. Deze bepaalt de mate van arbeidsongeschiktheid.	Probleemanalyse wordt uiterlijk de 6 ^e week opgesteld.
6 ^e -8 ^e week	Werknemer en leidinggevende stellen samen een Plan van Aanpak (PvA) op.	Het Plan van Aanpak (PvA) is onderdeel van het re-integratiedossier.
Bij (dreigend) langdurig verzuim		
Minimaal 1* in de 6 weken	Leidinggevende en werknemer praten over voortgang.	Dit wordt vastgelegd in het Plan van Aanpak.
	Bedrijfsarts roept werknemer op.	Frequentie is afhankelijk van de situatie en oordeel van de bedrijfsarts. Bij een gewijzigde medische situatie wordt de probleemanalyse bijgesteld.
Week 42	De Arbodienst meldt werknemer ziek bij het UWV.	
Week 46	Leidinggevende vraagt een arbeidsdeskundig onderzoek aan.	Arbeidsdeskundige stelt vast wat de mogelijkheden zijn. Re-integratie 1 ^e en 2 ^e spoor worden beide onderzocht.
Week 46 - 52	Leidinggevende en werknemer stellen een 1 ^e jaars evaluatie op.	Onderdeel van het re-integratiedossier. Naast de evaluatie wordt ook gekeken welke resultaten men het komende jaar wil behalen en hoe dit te gaan doen. Zowel de optie van re-integratie binnen als buiten de

		organisatie wordt bekeken.
--	--	----------------------------

Gedurende deze periode wordt gekeken naar het verloop van het verzuim en mogelijkheden om te re-integreren. Indien de werknemer niet direct inzetbaar is voor eigen functie, en er zijn mogelijkheden, wordt naar passend werk gezocht. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van onder andere de klussenbank of mogelijke werkzaamheden bij andere teams. Zaken die in deze fase van belang zijn, zijn:

- Hoe het herstel verder te bevorderen? Zijn er interventies uit de providerboog in te zetten die een effectieve bijdrage kunnen leveren aan het vergroten van de inzetbaarheid van de werknemer?;
- In deze fase is het belangrijk heldere afspraken te maken, termijnen en doelen te stellen met elkaar. Dit wordt SMART vastgelegd in het re-integratiedossier;
- Kan er toegewerkt worden naar volledig herstel of blijft er een beperking in de uitvoering van het huidige uitgevoerde werk aanwezig. Indien dit laatste het geval is, kan binnen Delfland passend werk gevonden worden (al dan niet na training en/of omscholing). Indien dit niet tot de mogelijkheden behoort, wordt gezocht naar passend werk buiten Delfland (re-integratie 2^e spoor);
- Dit alles wordt vastgelegd in een re-integratiedossier;
- De mate van inzetbaarheid is een zaak van leidinggevende én werknemer. Er wordt een gezamenlijke verantwoordelijkheid op dit gebied verwacht.

De bedrijfsarts kan worden ingezet op standaardmomenten of tussentijds als medisch adviseur als er vragen zijn gedurende het traject. De bedrijfsarts geeft uitsluitsel in hoeverre werknemer medisch arbeidsgeschikt is en geeft aan wat medisch gezien het beste is voor de re-integratie. De invulling op het werk is een zaak van de leidinggevende, eventueel in overleg met werknemer. De P&O-adviseur kan hierin meedenken en om advies worden gevraagd.

Ook kan advies worden gevraagd aan andere adviseurs zoals een arbeidsdeskundige, bedrijfsmaatschappelijk werker, etc. Met name wanneer er vragen rijzen over het weer inzetbaar zijn en worden voor de eigen functie, kan het zinvol zijn een arbeidsdeskundige eerder in het traject te betrekken.

De werknemer doet al het mogelijke om herstel en re-integratie te bevorderen en werkt mee aan de verzuimbegeleiding van de leidinggevende. Als er een deel van de contracturen op therapeutische basis gewerkt gaat worden, is het niet toegestaan over te werken of nevenactiviteiten te verrichten. Mocht de werknemer ervan overtuigd zijn dat de nevenactiviteiten bijdragen aan het herstel, kan de bedrijfsarts om advies worden gevraagd. De bedrijfsarts bepaalt of de werkzaamheden bijdragen aan herstel.

De leidinggevende heeft gedurende de verzuimbegeleiding toegang tot de providerboog. De leidinggevende kan gerichte interventies inzetten om het herstel van de werknemer te bevorderen.

Arbo Active ondersteunt Delfland bij de inzetbaarheidsbegeleiding. De [gegevens](#) van de bedrijfsarts zijn te vinden op het samenwerkingsportaal.

5.3 Langer dan een jaar niet of beperkt inzetbaar

Het tweede jaar		
Minimaal 1* in de 6 weken	Leidinggevende en werknemer overleggen over voortgang.	Dit wordt vastgelegd in het re-integratiedossier.
	De bedrijfsarts roept de werknemer op.	Frequentie is afhankelijk van de situatie en oordeel van de bedrijfsarts.

	Afspraken uit de 1e jaarsevaluatie worden uitgevoerd. Dit is input voor het overleg (leidinggevende en werknemer/ bedrijfsarts en werknemer).	Voortgang wordt vastgelegd in re-integratiedossier.
	De bedrijfsarts stelt een Actueel oordeel op.	Het Actueel oordeel bevat de omschrijving van de belastbaarheid van de werknemer op dat moment.
20 maanden	Leidinggevende en werknemer stellen een Eindevaluatie op.	In de eindevaluatie van het Plan van Aanpak geven de leidinggevende en de werknemer hun oordeel over de afgelopen twee jaar m.b.t. de re-integratiemogelijkheden van werknemer.
87 ^e week	De werknemer krijgt een WIA-aanvraagformulier van het UWV.	Inge vulde formulier dient binnen drie weken geretourneerd te worden aan het UWV.
	UWV beoordeelt het re-integratieverslag en voert een WIA-keuring uit.	

De eerste twaalf maanden wordt het salaris 100% uitbetaald. Na twaalf maanden ziekte is in de cao Wvw een staffel met kortingspercentages opgenomen (voor de detailuitwerking wordt verwezen naar de artikel 6.2.1 van de cao).

- Indien de werknemer geen werkzaamheden of re-integratie activiteiten verricht,
- Indien de werknemer 13-26 uur per week werkzaamheden/re-

6 Meningsverschil

Bij een meningsverschil over inzetbaarheid of werkhervatting met de leidinggevende en/of bedrijfsarts kan de werknemer contact opnemen met de P&O-adviseur. Zij kunnen de werknemer de verschillende mogelijkheden uitleggen van een second opinion bij de bedrijfsarts als het deskundigenoordeel bij het UWV. Zie ook UWV.nl.

Bijlage I: Providerboog

De providerboog van HH Delfland	Onderstaande bureaus ook te bereiken via snelverwijspunt	info@snelverwijspunt.nl 088-2778801
Psychische hulpverlening	Skills is een erkende GGZ-instelling die mensen met psychische klachten in relatie tot werk professionele zorg biedt.	Skills Werk & Psyche info@skills.nl www.skills.nl 010-4981351
Bedrijfsmaatschappelijk werk	Gimd biedt dienstverlening op het gebied van bedrijfsmaatschappelijk werk, coaching op het gebied van werkdruk, trauma-opvang, mantelzorgcoaching, budgetcoaching en mediation .	Gimd Werk & Balans info@gimd.nl www.gimd.nl 088-8008500
Multidisciplinaire hulpverlening	Winnock is de specialist voor duurzaam herstel van gezond functioneren. Zij richten zich met name op een cognitief gedragsmatige interventie.	Winnock nederland@winnock.nl www.winnock.nl 088-0486800
Schuldhelpverlening	Grip Schuldhelpverlening is specialist in budgetcoaching en schuldhelpverlening aan werknemers.	Grip Werk & Schuld www.grip-schuldhelpverlening.nl info@grip-schuldhelpverlening.nl 088-8008500
Verslavingszorg	Rodgersana is een erkende verslavingszorginstelling waar vrouwen, privacy en resultaat centraal staan. Zij streeft naar een duurzame controle over de verslaving.	Rodgersana www.rodgersana.nl 088-0088955 (24/7 bereikbaar)
Eetstoornissen	Co-eur is een GGZ-instelling voor de behandeling van psychische klachten die (ernstig) overgewicht als gevolg hebben.	Co-eur www.co-eur.com contact.utrecht@co-eur.com 088-2778809
Arbeidsdeskundigenadvies	Niet inzetbaar via snelverwijspunt ↓↓	Niet inzetbaar via snelverwijspunt ↓
	Rineke Hoetmer voert arbeidsdeskundige onderzoeken uit en adviseert en begeleidt op het gebied van reintegratie 1ste en 2de spoor, loopbaan-trajecten en outplacement.	Hoetmer arbeidsadvies Hoetmerarbeidsadvies.nl rineke@hoetmerarbeidsadvies.nl 06-41025484
Reintegratie 2^e spoor	Rondom werk in te zetten voor reintegratie 1 ^e & 2 ^e spoor en loopbaantrajecten.	Rondom werk www.rondomwerk.nl Contactpersoon: Ineke Hagenaars 085-0402599 info@rondomwerk.nl

Bijlage 2: Uitleg gebruikte terminologie

arbeidsongeschiktheid: Arbeidsongeschiktheid volgens hoofdstuk 1 van de WIA.

arbeidsgeschiktheid: Bij arbeidsongeschiktheid kan de bedrijfsarts vaststellen in welke mate de werknemer in staat is werkzaamheden te verrichten (hoeveel uur, hoeveel dagen in de week) en in welke mate de werknemer arbeidsgeschikt is (welke beperkingen gelden).

inzetbaarheid: Inzetbaarheid kan op verschillende manieren opgevat worden: inzetbaar voor huidige werkzaamheden, inzetbaar voor werkzaamheden binnen een organisatie, inzetbaar op de arbeidsmarkt.

re-integratie: het geheel aan maatregelen dat erop gericht is om de arbeidsongeschikte werknemer terug te laten keren in het arbeidsproces. Dit kan gericht zijn op eigen werk (re-integratie 1^e spoor) of op ander werk (re-integratie 2^e spoor). Zowel werkgever als werknemer zijn verplicht om zich met het oog op deze re-integratie actief op te stellen. Re-integratie -activiteiten, zoals benoemd in de cao Wvw, hebben altijd betrekking op werkzaamheden ten behoeve van het werk.

providerboog: Een groep zorgvuldig geselecteerde organisaties die 1 of enkele interventies op het gebied van arbozorg en/of personeelszorg kunnen uitvoeren.

nevenactiviteiten: (on)betaald werk anders dan het werk bij Delfland.

belastbaarheid: De (werk)last die een individu of een gedeelte van het individu kan dragen, zowel op het geestelijke als lichamelijke vlak.