

# Vitaliteitsbeleid/ gezondheidsbeleid

Oktober 2020  
Versie 1.1



Aanleiding	3
Drie pijlers en eigen regie	4
Duurzame inzetbaarheid	5
<b>1. Veilig en gezond werken</b>	<b>7</b>
1.1 Visie op veilig en gezond werken	7
1.2 Arbeidsomstandigheden	7
1.3 Branche RI&E HBO	8
1.4 Bedrijfsgezondheidszorg	9
1.5 Gezonde en veilige werkplek	9
1.6 Arbeidsvoorwaardelijke regelingen	10
<b>2. Gezondheidsbevordering</b>	<b>10</b>
2.1 Visie op gezondheidsbevordering	10
2.2 Preventief Medisch Onderzoek	11
2.3 Leefstijl	11
2.4 Werkdruk	12
<b>3. Verzuim &amp; re-integratie</b>	<b>13</b>
3.1 Visie op verzuim	14
3.2 Uitgangspunten verzuim	14
3.3 Actoren	15
3.4 Re-integratie	19
3.5 Overige procedures	20

### Aanleiding

Hogeschool Inholland wil graag de medewerkers van Inholland fit en gezond houden en werkdruk, werkstress, burn-out en ziekteverzuim voorkomen. Gezonde en vitale medewerkers hebben meer plezier in het werk, verzuimen minder en zorgen daarmee voor beter onderwijs.

Vanwege vergrijzing en verschuiving van de AOW-leeftijd zijn vitaliteit en langer doorwerken onderwerpen die steeds belangrijker worden voor Inholland. Hoe kan de organisatie zorgdragen dat medewerkers in elke leeftijdsfase gezond en vitaal aan het werk zijn?

In de cao-hbo is opgenomen dat de hogescholen afspraken maken over de inrichting van het gezondheidsbeleid. Het gaat hierbij zowel om het preventiebeleid, waarbij het bevorderen van de gezondheid en inzetbaarheid van werknemers met het voortdurend verbeteren van de arbeidsomstandigheden centraal staat, maar ook om het verzuim- & re-integratiebeleid waarin het voeren van eigen regie van de medewerker in samenwerking met de leidinggevende benadrukt wordt. De doelstelling van dit vitaliteits/gezondheidsbeleid is inzicht en overzicht geven van het totale beleid op gebied van gezondheid en vitaliteit.



### Drie pijlers en eigen regie

Goed werkgeverschap impliceert het bieden van een ambitieuze en uitdagende werkring met oog voor de mentale veerkracht en de fysieke gezondheid en veiligheid van medewerkers. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid van medewerker en leidinggevende. Zo zorgen we samen dat we met plezier en blijvende vitaliteit kunnen werken aan onze opdracht als hogeschool: studenten begeleiden in hun ontwikkeling en leerproces zodat zij succesvol kunnen studeren.

Om dit te bereiken hebben we als Inholland het vitaliteits/gezondheidsbeleid opgesteld aan de hand van 3 pijlers.

- Veilig en gezond werken
- Gezondheidsbevordering
- Verzuim- & Re-integratie





Goede arbeidsomstandigheden is de norm om in een gezonde en veilige omgeving te kunnen werken en leren. In het hoofdstuk Veilig en Gezond werken wordt beknopt naar de basis verwezen.

Inholland vindt het belangrijk dat medewerkers in staat worden gesteld om de eigen regie op hun gezondheid te nemen. In het hoofdstuk Gezondheidsbevordering wordt ingegaan op de faciliteiten die we als hogeschool daarvoor aanbieden. Het verzuim- & re-integratiebeleid in hoofdstuk drie geeft de visie op verzuim maar ook van re-integratie van Inholland weer. Naast het beschrijven van de hiervoor benodigde uitgangspunten en de rollen van de actoren is ook een apart hoofdstuk gewijd aan de onderwerpen die gerelateerd zijn aan het UWV.

### Duurzame inzetbaarheid

Daarnaast is gezondheid ook onderdeel van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Onder duurzame inzetbaarheid verstaan we het vermogen om werk te houden en nieuw werk te krijgen (Rothwell & Arnold, 2007).

Drie aspecten zijn van belang om duurzaam inzetbaar te zijn:

- Vitaliteit
- Vakmanschap
- Verandervermogen of Veerkracht

Om dit vermogen te bevorderen wordt waar mogelijk rekening gehouden met specifieke omstandigheden en wensen van medewerkers in de verschillende fasen van hun leven en loopbaan. Duurzame inzetbaarheid richt zich op jong en oud. Voor Inholland is het van belang dat alle medewerkers duurzaam inzetbaar blijven en zo beter in kunnen spelen op aanpassingen van hun takenpakket, verandering in hun loopbaan en ontwikkelingen in de organisatie. Vooral in de huidige tijd waarin we de volgende ontwikkelingen zien:

- Vergrijzing (reden dat AOW-leeftijd verhoogd wordt en pensioenstelsel herzien)
- Flexibilisering (64% begin 2020 had vast contract, 2008 was dat nog 80%)
- Digitalisering/Robotisering

Duurzaam inzetbaarheid van de medewerker wordt bevorderd met voorzieningen zoals:

### Verlof

Het opnemen van verlof draagt bij aan de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers.

### DI-uren

Deze kunnen ingezet worden ten behoeve van een goede Werk-Privé balans, mantelzorg, bredere inzetbaarheid of werkervaring buiten Inholland.

### Professionalisering

Door het volgen van professionaliseringstrajecten wordt het vakmanschap, de persoonlijke ontwikkeling en veerkracht van medewerkers vergroot.



## 1. Veilig en gezond werken

Veilig en gezond werken realiseren we binnen hogeschool Inholland in samenwerking met de vereniging van hogescholen. De [Arbocatalogus](#) hbo -opgesteld door Zestor- ondersteunt hogescholen en dient als hulpmiddel om de zorg voor veiligheid en gezondheid in het hbo te bevorderen. In artikel T-6 van de cao hbo staat dat deze van toepassing is in het hbo; daarmee heeft het een juridische status.

### 1.1 Visie op veilig en gezond werken

Inholland biedt een gezonde en veilige omgeving aan haar medewerkers waarin persoonlijk en dichtbij centraal staat. De arbowet, de dienstverlening van professionals en het gedrag van de medewerker maar ook Inholland als werkgever dragen ieder vanuit eigen verantwoordelijkheid bij aan een gezonde en veilige werkomgeving.

### 1.2 Arbeidsomstandigheden

Goede arbeidsomstandigheden, gezond en veilig werken zijn beschreven in het [arbobeleidsplan](#) van Inholland. Het arbobeleid is in samenhang met de hogeschooldoelstellingen en in overleg met de verschillende actoren, waaronder de medezeggenschapsraad, geformuleerd.

Arbobeleid (arbeidsomstandighedenbeleid) gaat over veilig en gezond werk, zowel sociale veiligheid op de werkvloer als fysieke veiligheid in de gebouwen. Veiligheid en gezondheid krijgen vorm in het dagelijkse gedrag van mensen overal in de organisatie. De primaire verantwoordelijkheid voor goede arbeidsomstandigheden ligt dan ook niet bij een paar specialisten, maar bij de leidinggevenden en de medewerkers van het dagelijkse werkproces.

Waar dit niet goed gaat en ongewenst gedrag ontstaat, hanteert Inholland het zogenaamde Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) beleid.



PSA richt zich op ongewenste omgangsvormen, zoals:

- Pesten
- Agressie & geweld
- Discriminatie
- Seksuele intimidatie

Het ervaren van hoge werkdruk, een belangrijk algemeen verbeterpunt in het hoger onderwijs, maakt ook deel uit van PSA. In hoofdstuk 2. wordt de aanpak beschreven om werkdruk tegen te gaan.

Het [agressie en geweldbeleid](#) voorziet erin dat alle vormen van ongewenst gedrag jegens personeel en studenten tegengegaan wordt. Een klachtenprocedure, een gedragscode en de aanstelling van [vertrouwenspersonen](#) en de [ombudsman](#) maken onderdeel van dit beleid uit. Zie de [honingraat](#) en kijk op Iris bij [vraag, zorg of klacht](#)

### 1.3 Branche RI&E HBO

Periodiek voeren we - conform artikel 5 van de Arbowet- de Branche Risico Inventarisatie en Evaluatie HBO uit.

Deze geeft inzicht in arbeidsrisico's op het werk en resulteert in een plan van aanpak om risico's te voorkomen én op te lossen. Als de actualiteit erom vraagt wordt een RI&E bijgesteld en opnieuw getoetst.

Met de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) worden gestructureerd de risico's aangepakt om de kans op arbeid gerelateerde gezondheidsklachten en ongevallen tot een minimum te beperken.

## 1.4 Bedrijfsgezondheidszorg

De Vereniging van Hogescholen heeft voor haar gezondheidsmanagement afspraken gemaakt met een zorgverzekeraar. De zorgaanbieders (samengesteld in een providerboog) bieden gezondheidsoplossingen waarmee de mentale en fysieke gezondheid van medewerkers ondersteund wordt.

## 1.5 Gezonde en veilige werkplek

Een goede werkplek is nodig om de werkzaamheden zowel thuis als op de vestiging te kunnen uitvoeren. Daarin zijn de keuzes en het gedrag van de medewerker eveneens bepalend. Vanwege de aard van de werkzaamheden bij Inholland en vanuit een wettelijke verplichting, heeft de hogeschool een [beleid werken met beeldschermen](#). Hierin staan de voorzieningen, adviezen en hulpmiddelen beschreven. Om de beweeglijkheid te stimuleren hecht Inholland belang aan een dynamische werkplek. Dynamisch werken is het afwisselen van houding tijdens het werk. Om bij te dragen aan de productieve, creatieve en energieke medewerker bestaat de dynamische werkplek van Inholland uit een gevarieerd aanbod aan meubilair.

## Hybride werken

Het thuiswerken kent op dit moment een noodzakelijk en tijdelijk karakter. Op dit moment zijn de richtlijnen voor hybride werken in ontwikkeling waarin zowel het fysieke als het mentale aspect wordt uitgewerkt.



## 1.6 Arbeidsvoorwaardelijke regelingen

### Beeldschermbril

Het is belangrijk om het werk goed te kunnen doen, zonder dat het ten koste gaat van de gezondheid. Denk aan vermoeide ogen of hoofd-, nek- of rugklachten. Dat kan zelfs ontstaan bij twee uur beeldschermwerk per dag! Bij dit soort klachten kan een beeldschermbril een uitkomst zijn. Inholland biedt een vergoeding voor de aanschaf van een [beeldschermbril](#) aan.

### Hoortoestellen

Inholland wil medewerkers die een [hoortoestel](#) nodig hebben voor de uitvoering van het werk en daarin niet volledig vergoed worden door de eigen zorgverzekering tegemoetkomen door middel van een vergoeding.

## 2. Gezondheidsbevordering

Al geruime tijd is het gunstige effect van een gezonde leefstijl bekend. Inholland ziet het belang in van vitale medewerkers en creëert een werkomgeving en biedt voorzieningen die de gezondheid bevorderen.

### 2.1 Visie op gezondheidsbevordering

Inholland wil de gezondheid van medewerkers bevorderen door de kansen op gezondheid te optimaliseren en de inwerking van ongunstige factoren op de gezondheid te minimaliseren. Dit is primair de verantwoordelijkheid van de medewerker zelf. Aangezien we een groot deel van ons leven in een werkende omgeving doorbrengen, voelt Inholland als werkgever de verantwoordelijkheid om kennis over te brengen en programma's aan te bieden over gezondheidsbevordering, zodat werknemers zelf daarin hun verantwoordelijkheid kunnen pakken en actie ondernemen.



### 2.2 Preventief Medisch Onderzoek

Als werkgever is Inholland wettelijk verplicht om medewerkers periodiek een gezondheidsonderzoek aan te bieden. De inhoud van het gezondheidsonderzoek is gekoppeld aan de arbeidsrisico's van onze organisatie. Deze risico's zijn beschreven in de risico-inventarisatie (RI&E). Met een PMO wordt verder gekeken dan alleen de gezondheidsrisico's door werk. Het PMO brengt de algehele gezondheid van de medewerkers in kaart en gaat bijvoorbeeld ook in op leefstijl en psychosociale arbeidsbelasting, zoals werkstress. Het uitgebreide onderzoek geeft de medewerker inzicht in de lichamelijke en mentale gezondheid.

### 2.3 Leefstijl

Inholland is zich bewust van het belang van een gezonde leefstijl voor de gezondheid van medewerkers en wil dit bewustzijn bij medewerkers vergroten. Inholland hanteert de Nederlandse richtlijnen van de leefstijl aspecten: BRAVO (Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning) en biedt arbeid gerelateerde zorg door op de BRAVO-onderwerpen voorzieningen aan te bieden.

Jaarlijks organiseert Inholland een vitaliteitsweek op de locaties. Tijdens deze week is speciale aandacht voor de vitaliteit van de medewerkers. Specifieke thema's die als aandachtspunt uit het medewerkers betrokkenheidsonderzoek (MTO) en de PMO's zijn gekomen worden als input gebruikt. Ook de resultaten uit onderzoek dat wordt gedaan door onze eigen studenten en de inbreng vanuit Lectoraten wordt ingezet om een passend programma samen te stellen. Vanuit deze thema's worden concrete activiteiten op de Inholland locaties georganiseerd.



## 2.4 Werkdruk

Omdat werkdruk een belangrijk algemeen verbeterpunt is in het gehele hoger onderwijs, is in de cao-hbo afgesproken dat iedere hogeschool een aanpak ontwikkelt om werkdruk tegen te gaan.

Inholland ziet werkdruk als een samenspel tussen van wat van je gevraagd wordt en hoe je daarin wordt ondersteund. De 3 energiebronnen waar we hulp/ondersteuning uit halen zijn:

- Competentie
- Autonomie
- Verbinding

Bij onze aanpak van werkdruk is er aandacht voor vier niveaus:

### 1. *Organisatie*

Een integrale aanpak van de werkdruk. Niet alleen vanuit cao en kwaliteitsafspraken, maar ook vanuit het medewerkers onderzoek, RI&E (Risico-Inventarisatie en -Evaluatie), teamfocus en teamsamenstelling

### 2. *Team*

Op dit niveau liggen de verbeteracties vooral bij de teams. Zij hebben op dit vraagstuk de regie en zijn verantwoordelijk voor de aanpak. De organisatie faciliteert hierin.



### *3. Individu, medewerkers*

Het accent ligt op het vermeerderen van energiegevers en het verminderen van energievreters in het werk. Het vinden van de goede balans tussen werk en privé is een individuele verantwoordelijkheid.

### *4. Leidinggevenden*

Vanuit hun voorbeeldrol hebben leidinggevenden een richtinggevend en bepalend karakter. Zij krijgen de juiste tools en ondersteuning om deze rol goed te kunnen waarmaken.

## 3. Verzuim & re-integratie



In holland neemt veel preventieve maatregelen om medewerkers gezond en vitaal te houden, maar helaas kan er toch verzuim ontstaan. Verzuim vormt een risico. Niet alleen voor de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs, maar ook voor het werkvermogen en de inzetbaarheid van de medewerker. Het voorkomen en beperken van ziekte is daarom belangrijk.

In de cao-hbo is hierover het volgende opgenomen: 'Doelstelling van het verzuimbeleid is het realiseren van een zo spoedig mogelijk herstel van de werknemer en daarmee het voorkomen van schade voor werknemer en werkgever.'

In dit hoofdstuk komen aan bod, de visie op verzuim, de uitgangspunten en de actoren bij verzuim en re-integratie.



### 3.1 Visie op verzuim

Het verzuimbeleid gaat over de situatie waarin de medewerker (tijdelijk) beperkt of niet kan werken. We spreken dan van geheel of gedeeltelijk verzuim. Inholland streeft naar een juiste mix van goed werkgeverschap en goed werknemerschap. Die mix maakt verzuimbegeleiding het meest effectief.

Juist in een verzuimsituatie is Inholland 'persoonlijk en dichtbij'. Leidinggevende en medewerker houden de werkrelatie goed en de communicatie open. Er wordt samengewerkt en gezocht naar mogelijkheden wanneer iemand (tijdelijk) beperkt of niet inzetbaar is. Het gaat om het faciliteren van de mogelijkheden en om aan de slag te blijven.

Het verzuim & re-integratiebeleid is binnen Inholland gebaseerd op het voeren van eigen regie tijdens de verzuimbegeleiding & re-integratie van de medewerkers. Dit betekent dat het lijnmanagement de verantwoordelijkheid voor het verzuimmanagement heeft en daarbij wordt ondersteund door de verzuimadviseurs. Inholland zet alleen de expertise van de arbodienst en de bedrijfsarts in waar dit medisch gezien wenselijk dan wel nodig is. Het lijnmanagement wordt daarbij ondersteund door de verzuimadviseurs.

### 3.2 Uitgangspunten verzuim

#### *Voldoen aan wet- en regelgeving*

Als een werknemer verzuimt, moet Inholland als werkgever zorgen voor een tijdige en adequate verzuim- en re-integratieaanpak. De regels die hierbij gelden zijn vastgelegd in de 'Wet verbetering poortwachter'. Inholland wil wet- en regelgeving op het gebied van verzuim goed uitvoeren en verwacht dit ook van de medewerkers.

Daarnaast bestaat de regeling Ziekte en arbeidsongeschiktheidsregeling Hoger Beroepsonderwijs (ZAHBO). De [ZAHBO](#) is een aanvulling op de wettelijke regels rond ziekte, arbeidsongeschiktheid en re-integratie van zieke werknemers in het hbo. De

bepalingen in de ZAHBO regelen zaken als het doorbetalen van het salaris tijdens de eerste twee ziektejaren.

### *Privacy bij ziekte*

Inholland houdt zich aan de privacyrichtlijnen zoals benoemd in de [Algemene verordening gegevensbescherming](#) (AVG) (mei 2018). Hbo-instellingen volgen ook de beleidsregels over privacy bij ziekte die in 2016 zijn opgesteld door de Autoriteit Persoonsgegevens (in het rapport 'De zieke werknemer' en de Gezamenlijke uitleg van die beleidsregels van juni 2018).

Wat dus niet ter discussie staat is de ziekte, de klachten of de aandoeningen zelf. Ieders klachten worden gerespecteerd.

Ook is de [Arbowetgeving](#) van kracht op verzuim. In 2017 is de Arbowet veranderd. In de vernieuwde Arbowet is de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening vergroot en staat preventie nog meer centraal. Inholland heeft haar arbozorg conform deze vernieuwde wetgeving ingericht.

### 3.3 Actoren

Verzuim en re-integratie is een gedeelde verantwoordelijkheid, Inholland en medewerker spannen zich samen in voor een succesvol traject gericht op werkhervatting en re-integratie. Er zijn meerdere partijen betrokken bij een verzuimtraject. Hieronder de verschillende actoren.

#### *Medewerker*

De medewerker is zelf verantwoordelijk om niet alleen het werk zo goed mogelijk uit te voeren, maar ook om de eigen gezondheid en eigen 'welbevinden' te bewaken. Er kunnen allerlei omstandigheden zijn waardoor een medewerker zijn werk niet kan doen zoals een ziekte, een blijvende aandoening of terugkerende klachten. Dit kan leiden tot verzuim.



Vanaf de eerste verzuimdag dat een medewerker niet kan werken, geldt de Wet verbetering poortwachter. Dit betekent dat van de medewerker verwacht wordt dat actief wordt ingezet op een zo kort mogelijk verzuim om blijvend weer aan het werk te kunnen gaan. Dit doet de medewerker in samenspraak met de leidinggevende, zijn of haar team en iedereen die daaraan kan bijdragen. De medewerker kent het verzuimprotocol van Inholland en leeft het protocol na. Zie [Verzuimprotocol](#)

### Inholland als werkgever

#### *Leidinggevende (casemanager)*

De leidinggevende treedt op als casemanager. Vanaf de eerste dag ligt de regie van de verzuimbegeleiding bij de leidinggevende. De leidinggevende heeft basiskennis van verzuim en verzuimbegeleiding.

De leidinggevende is alert op het tijdig inzetten van acties in het kader van de Wet verbetering poortwachter (WvP) en zorgt dat alle betrokkenen hun acties uitvoeren, zodat de medewerker op termijn kan terugkeren naar werk of zo nodig een WIA-uitkering kan krijgen. In de rol van casemanager maakt de leidinggevende gebruik van het verzuimregistratiesysteem HR2day.

#### *HR-adviseur*

De HR-adviseur is gevraagd en ongevraagd adviseur in verzuimdossiers. Tijdens een gesprek tussen leidinggevende en medewerker kan een HR-adviseur aanvullende informatie geven over het verzuimbeleid, wet- en regelgeving en advies geven over een specifieke situatie. Waar gewenst of nodig treedt de HR-adviseur voor vragen over toepassing wet- en regelgeving in overleg met de Adviseur Verzuim. De HR-adviseur zal de rol van de leidinggevende nooit overnemen.

#### *Adviseur Verzuim*

De adviseur verzuim van de stafafdeling HR is expert en ondersteunt de leidinggevende en de HR-adviseur gevraagd en ongevraagd bij de verzuimdossiers op het gebied van wet- en regelgeving vanuit de WvP. Zij zijn sparringpartner voor leiding-



gevende en HR-adviseur en kunnen ondersteunen bij ingewikkelde casuïstiek. De adviseur verzuim monitort naast de leidinggevende en HR-adviseur het proces en houdt de wettelijke termijnen in de gaten. De adviseur verzuim is namens Inholland contactpersoon voor het UWV.

### *Adviseur arbeidsrecht*

De adviseur arbeidsrecht van de stafafdeling HR ondersteunt de leidinggevende, de HR-adviseur en adviseur verzuim bij verzuimdossiers op het gebied van wet- en regelgeving vanuit de WvP en andere relevante wetgeving.

### *Adviseur mobiliteit*

De [adviseur mobiliteit](#) van de stafafdeling HR helpt de leidinggevende en de HR-adviseur bij het zoeken naar passend werk, dit kan zijn binnen Inholland (spoor 1) of buiten Inholland (spoor 2).

### *Arbodienst*

Inholland beschikt over een overeenkomst met een gecertificeerde arbodienst. De bedrijfsartsen die werkzaam zijn voor Inholland hebben een dienstverband bij deze arbodienst.

Jaarlijks levert de arbodienst een rapportage aan. De rapportage wordt door de coördinerend bedrijfsarts met de medezeggenschapsraad besproken. De inhoud van deze rapportages worden besproken tijdens de duurzame inzetbaarheid overleggen(DIO) in de domeinen en stafdiensten Per domein sluit de lokale bedrijfsarts aan, de leidinggevende, HR-adviseur en de Adviseur verzuim. De bedrijfsarts heeft daarin een adviserende en coachende rol op het gebied van vroeg signalering en het nemen van gerichte acties waarmee we de instroom van het verzuim proberen tegen te gaan.

### *Bedrijfsarts*

Tijdens verzuim wordt de medewerker met regelmaat uitgenodigd voor het spreekuur van de bedrijfsarts. De medewerker is verplicht aan deze uitnodiging gehoor



te geven. De bedrijfsarts stelt vast wat de medewerker binnen het werk nog wel en niet kan doen. Eventueel kijkt hij wat de mogelijkheden zijn voor ander werk. Hij geeft advies welke stappen de medewerker wanneer moet zetten om weer snel aan het werk te kunnen. De bedrijfsarts informeert en adviseert de medewerker en leidinggevende ook hoe nieuw verzuim of gezondheidsschade voorkomen kan worden. Denk aan tijdelijk minder uren werken, sommige taken niet doen of bepaalde taken juist wel.

### *Preventief spreekuur*

Als medewerker kun je de arbodienst benaderen voor een afspraak met de bedrijfsarts voor advies om verzuim te voorkomen. Het zogeheten preventief of arbeidsomstandighedensprekuur (AOS). De leidinggevende krijgt dit advies in principe niet, tenzij daar een noodzaak voor is. Voorwaarde is wel dat de medewerker toestemming geeft.

### *Andere betrokkenen*

#### *UWV*

UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen) zorgt voor de uitvoering van de werknemersverzekeringen, zoals de WW, WIA, WAO, WAZ, WAZO en Ziektewet. Bij onder andere ziekte en arbeidsongeschiktheid beoordeelt UWV het recht op een uitkering en verstrekt deze uitkering.

#### *Arbeidsgerelateerde zorg*

De zorgaanbieders in het Livvit pakket bieden gezondheidsoplossingen aan waarmee de mentale en fysieke gezondheid van medewerkers ondersteund wordt.

#### *Arbeidsdeskundige*

Een (externe) arbeidsdeskundige brengt de arbeidsmogelijkheden en inzetbaarheid van een arbeidsongeschikte medewerker in beeld. De arbeidsdeskundige kijkt en bepaalt of de medewerker op termijn kan terugkeren in het eigen werk of dat er gezocht dient te worden naar een andere functie binnen of buiten de huidige organisatie. Met het advies van de arbeidsdeskundige gaan medewerker en leidinggevende in overleg en worden concrete re-integratie afspraken gemaakt.



## 3.4 Re-integratie

Als een medewerker (langdurig) verzuimt, dan moeten Inholland en medewerker er alles aan doen om weer snel en verantwoord aan het werk te kunnen. Het liefst in de eigen functie (spoor 1). Maar als dat niet kan, in een andere functie bij Inholland (spoor 1). Of zelfs bij een andere werkgever (spoor 2).

Met re-integratie bedoelen we alle activiteiten om de medewerker terug te laten keren naar werk zodra dat kan. Wanneer het verzuim lang duurt, dan zetten we in op een structurele en duurzame terugkeer naar werk. Het kan gaan om aangepast of vervangende werkzaamheden. Inholland heeft immers belang bij gezonde, actieve en creatieve medewerkers.

### *Vorrangsbeleid bij vacatures*

Inholland heeft een voorrangsbeleid bij vacatures voor re-integratiekandidaten. Om passend werk te vinden verwacht Inholland dat de medewerker tijdens de re-integratie solliciteert op interne vacatures. Verzuim of beperking kan geen reden zijn voor afwijzing.

### *Re-integratie bij 'pensioen in zicht'*

Misschien krijgt de medewerker met verzuim te maken als het pensioen in zicht is. Dan is het niet altijd nodig om aan alle re-integratieverplichtingen te voldoen. Ga als leidinggevende hierover altijd in overleg met deskundigen als de HR-adviseur of de adviseur verzuim. Ook hier heeft de leidinggevende met het team een belangrijke rol en belang om het werk van de medewerker goed te organiseren.

### 3.5 Overige procedures

#### *No-Risk regeling*

De no-risk polis is een regeling die geldt wanneer een werknemer in dienst treedt met een ziekte of handicap. De werkgever ontvangt een Ziektewet-vangnet uitkering van 70% tot 100% als compensatie voor de loondoorbetaling bij ziekte. Het is van belang dat Inholland weet wanneer een ziekmelding valt onder de vangnetregeling. Daarvoor wordt de medewerker uitgevraagd of er sprake is van een No risk polis. Inholland vraagt sinds 2015 de No-risk status uit bij werknemers die in dienst komen.

#### *Regres*

Wanneer het verzuim van een werknemer is veroorzaakt door toedoen van een derde partij, bestaat de mogelijkheid om de loonkosten en re-integratiekosten te verhalen op deze derde partij dan wel diens verzekeraar. Voor het voeren van regres maakt Inholland gebruik van een externe partij.

#### *Ontslagaanvraag en vaststellingsovereenkomst*

Is een medewerker langer dan twee jaar ziek? Dan mag Inholland overgaan tot ontslag. In dat geval vraagt Inholland een ontslagvergunning aan bij UWV. Een ontslagvergunning is niet nodig als het contract met goedvinden van de medewerker wordt beëindigd. Dit gebeurt door het opstellen en gezamenlijk ondertekenen van een vaststellingsovereenkomst.

#### *Sanctioneren*

Als een medewerker weigert mee te werken aan zijn re-integratie dan wordt van de werkgever verwacht dat hij maatregelen neemt. Dat kan zijn de werknemer aanspreken op zijn gedrag (mondeling of schriftelijke waarschuwing), of de loonbetaling opschorten of zelfs stopzetten.

#### *Bezwaar*

Als Inholland of de medewerker het niet eens is met de WIA-beslissing kan een bezwaar ingediend worden bij UWV. De adviseur verzuim kan hierin adviseren.

