

Verzuimprotocol

HR November 2020



Inhoud

Inleiding	3	8. Na de WIA-beschikking	10
1. Verzuim- en herstelmelding	3	Na 104 weken	10
Procedure bij verzuimmelding	3	Collectieve AOV - WGA-hiaat	10
Herstelmelding	4	Pensioenfonds ABP - Premievrije pensioenopbouw	10
Verzuimregistratiesysteem - HR2day	4	9. Arbeidsconflict en/of ziekte	10
Zwangerschap en ziekte	5	10. Bezwaren en klachten	11
2. Verlof en ziek	5	Deskundigenoordeel	11
Ziek tijdens vakantie	5	Second opinion bedrijfsarts	11
Verlof tijdens verzuim	5	11. Sancties	11
Herberekening verlof	5	12. Privacy bij ziekte	11
3. Contact tussen de leidinggevende en medewerker	6	Begrippenlijst re-integratie	12
4. Contact met de bedrijfsarts	6	Probleemanalyse	12
Spreekuur bedrijfsarts	6	Plan van aanpak	12
Preventief spreekuur	7	Periodieke evaluatie	12
Bedrijfsarts	7	42e weekmelding	12
5. Verzuimgesprekken	7	Eerste jaarsevaluatie	12
Drie-gesprek	7	Loonkorting na eerste ziektejaar	13
Frequent verzuim	8	Arbeidsdeskundige	13
6. Inzet interventies/re-integratietrajecten	8	Eindevaluatie	13
7. Langer ziek - Wet verbetering poortwachter stappen	8	Actueel Oordeel en Medische informatie	13
WIA aanvraag	9		

Inleiding

In dit verzuimprotocol staan de spelregels die gelden voor de interactie tussen de verzuimende medewerker en de werkgever. Deze spelregels zijn voor een groot gedeelte gebaseerd op de Wet verbetering poortwachter, de CAO HBO, de [Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling Hoger Beroepsonderwijs](#) (ZAHBO) en de Arbowet en het Gezondheidsbeleid/verzuimbeleid Inholland.

1. Verzuim- en herstelmelding

Procedure bij verzuimmelding

Als een medewerker van mening is wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet te kunnen werken, dan kan een medewerker zich ziekmelden. Een verzuimmelding doet een medewerker telefonisch bij zijn leidinggevende op de eerste ziektedag.

Als een medewerker tijdens werktijd ziek wordt, meldt hij zich persoonlijk af bij zijn leidinggevende. Bij de verzuimmelding geeft de medewerker aan:

- dat de medewerker wegens ziekte niet in staat is om te werken;
- wat de vermoedelijke duur van het verzuim is;
- wat de werkgever kan doen om te helpen;
- op welk (verpleeg)adres en telefoonnummer de medewerker te bereiken is;
- of er sprake is van een 'vangnetsituatie'¹. De werkgever vraagt daarbij niet naar de specifieke omstandigheid en legt een eventuele spontane opgave van de reden niet vast;
- lopende afspraken en werkzaamheden.
- of er sprake is van arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ongeluk waarvoor een derde aansprakelijk is.

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

¹ Onder een Vangnetsituatie wordt verstaan: arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap, als gevolg van structureel functionele beperkingen/no-risk status of als gevolg van orgaandonatie.



Herstelmelding

Zodra de medewerker weer in staat is om te werken, meldt deze zich hersteld bij zijn leidinggevende. De herstelmelding wordt direct geregistreerd in het registratiesysteem door de leidinggevende. Dit geldt ook voor gedeeltelijk herstel.

Soms adviseert de bedrijfsarts over de mogelijke datum waarop de medewerker het werk geheel of gedeeltelijk kan hervatten. Is de medewerker niet in staat om op de afgesproken dag weer aan het werk te gaan, dan licht de medewerker de leidinggevende in.

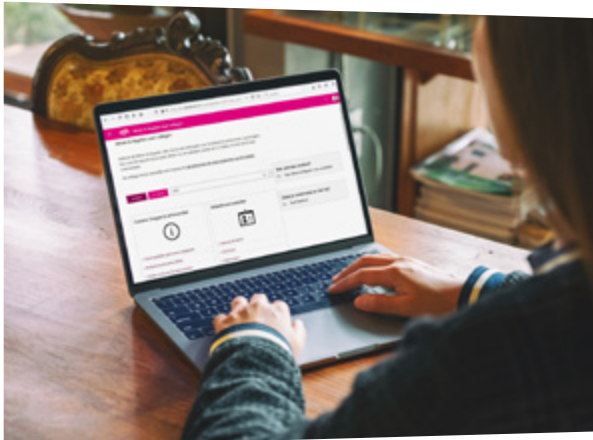
Verzuimregistratiesysteem - HR2day

Verzuimdata wordt geregistreerd in het digitaal verzuimdossier in het personeels-, en salarissysteem HR2day. Alle documenten die relevant zijn voor de verzuimbegeleiding worden opgeslagen in dit digitale dossier.

Door de bedrijfsarts opgestelde documenten zoals de Probleemanalyse en de spreekuurverslagen zijn voor de leidinggevende in het digitale verzuimdossier van de betreffende medewerker te vinden. Iedere leidinggevende heeft toegang tot de dossiers van het eigen team.

Documenten zoals een plan van aanpak, periodieke evaluaties en eerstejaars evaluatie worden door de leidinggevende zelf opgesteld en opgeslagen in het verzuimdossier.

In het verzuimdossier mag geen privacygevoelige en medische gegevens geregistreerd worden. Het is ook niet toegestaan om deze informatie ergens anders te administreren.



Zwangerschap en ziekte

Wanneer de medewerker zich ziekmeldt ten gevolge van zwangerschap voor en/of na het WAZO-verlof verwerkt de leidinggevende dit in HR2Day.

De [Adviseur Verzuim](#) kan hier nadere toelichting over geven.

2. Verlof en ziek

Ziek tijdens vakantie

Indien de medewerker ziek wordt tijdens zijn vakantie, dan meldt de medewerker zich ziek bij de leidinggevende volgens de procedure.

Als de medewerker gedurende zijn vakantie ziek wordt, wordt het verlof omgezet in ziekteverlof (CAO HBO Art. J-7 lid 2). In deze situatie dient de medewerker een medische verklaring (in Nederlands of Engels) te kunnen overleggen aan de bedrijfsarts.

Verlof tijdens verzuim

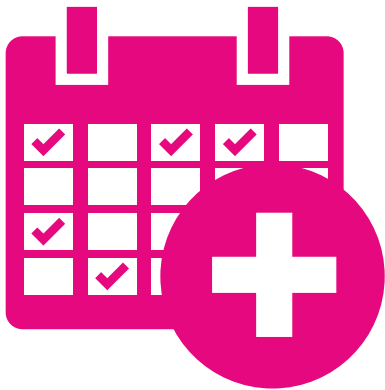
Wanneer een medewerker op vakantie wil gaan tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid, heeft hij hiervoor toestemming nodig van zijn leidinggevende. Deze kan eventueel advies vragen aan de bedrijfsarts.

Verlof opname tijdens verzuim gebeurt op de reguliere wijze, net zoals bij niet verzuimende medewerkers. Het verlof wordt geregistreerd in HR2day. Bij gedeeltelijk verzuim, neem je volledig verlof op. Bijvoorbeeld: bij 50% procent verzuim, neem je 100% verlof op.

Herberekening verlof

Vanaf 6 maanden verzuim vindt er een herberekening plaats van het verlof op basis van de CAO HBO Art. J-7 en J-8. Naar rato van het verzuimpercentage, vindt er na 6 maanden ziekteverzuim een korting plaats op het bovenwettelijke verlof. Na afloop van het cursusjaar of na volledig herstel, wordt de korting toegepast.

[Het ServiceCenter HRM](#) maakt deze berekeningen.



3. Contact tussen de leidinggevende en medewerker

Leidinggevende en medewerker spreken af op de eerste verzuimdag op welke manier er contact zal zijn en hoe vaak zij contact houden. In de eerste periode is dat zeer regelmatig (bijvoorbeeld wekelijks) en bij langer verzuim in ieder geval eens in de 6 weken.

De medewerker is bereikbaar voor de leidinggevende en voor de bedrijfsarts.

De leidinggevende is de 'casemanager' en daarmee van af de eerste ziektedag verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding in de zin van de Wet verbetering poortwachter (zie hoofdstuk7)

Uiteraard zijn medewerker en leidinggevende samen verantwoordelijk voor het herstel en een zo spoedig mogelijke verantwoorde terugkeer naar het werk. De medewerker stelt zich actief op in dit proces en belemmert zijn genezing niet.

4. Contact met de bedrijfsarts

Spreekuur bedrijfsarts

Een verzuimende medewerker wordt rond de vierde week uitgenodigd voor een gesprek met de bedrijfsarts. Dit gebeurt automatisch door de arbodienst. De medewerker dient aan de oproep gehoor te geven. Tijdens dit eerste gesprek wordt er gelijk een probleemanalyse opgesteld.

Ook indien de medewerker inmiddels weer aan het werk is, kan het zijn dat de leidinggevende in het kader van preventie alsnog de mening van de bedrijfsarts wil hebben.

Medewerker of leidinggevende kunnen bij de arbodienst vragen om eerder een afspraak in te plannen.



Een leidinggevende kan vooraf een vraag, waarover hij advies wil, voorleggen aan de bedrijfsarts.

De leidinggevende ontvangt een evaluatieverslag van de arbodienst van de afspraken die gemaakt zijn tijdens het spreekuur. Deze documenten zijn in het digitale verzuimdossier van de betreffende medewerker te vinden.

Het gesprek bij de bedrijfsarts valt onder het medisch beroepsgeheim. In verband met de privacy noemt de bedrijfsarts geen medische termen in zijn adviezen.

Preventief spreekuur

Een medewerker kan op eigen initiatief contact opnemen met de arbodienst over gezondheid en werk en een preventief consult of arbeidsomstandigheden spreekuur (AOS) plannen, juist als er (nog) geen sprake is van arbeidsongeschiktheid of verzuim. Dit kan via het [klantteam Onderwijs van Zorg van de Zaak](#) of bellen naar 088 - 008 89 15. De leidinggevende wordt niet ingelicht over deze contacten. Dit valt onder het medisch geheim.

Bedrijfsarts

Inholland heeft een contract met arbodienstverlener Zorg van de Zaak [[link IRIS volgt](#)]. Er zijn meerdere bedrijfsartsen werkzaam voor Inholland.

5. Verzuimgesprekken

Drie-gesprek

Tijdens de re-integratie kan het zinvol zijn een gesprek te organiseren met leidinggevende, medewerker en bedrijfsarts. In dit drie-gesprek geeft de bedrijfsarts advies over de mogelijkheden in het werk. Er worden geen medische zaken besproken. Er kunnen concrete afspraken gemaakt worden tussen leidinggevende en medewerker. Zowel medewerker als leidinggevende kan een drie-gesprek initiëren.



Frequent verzuim

Wanneer de medewerker voor de derde keer binnen een jaar verzuimt, gaan leidinggevende en medewerker met elkaar in gesprek over het verzuim om samen naar oplossingen te zoeken.

6. Inzet interventies/re-integratietrajecten

Afhankelijk van de beperkingen van de medewerker kan het inzetten van interventies en re-integratie-trajecten nodig zijn. Alles met als doel de verzuimduur van de medewerker te verkorten en het herstel te bespoedigen.

Hogeschool Inholland maakt gebruik van de [gezondheidsoplossingen](#) van Zilveren Kruis. Zij bieden een arbeidsgerelateerd zorgpakket speciaal voor het hbo en biedt interventies gericht op de mentale en fysieke gezondheid, maar bieden ook interventies die ondersteunen in het herstellen van de privé-werkbalans, bij loopbaanvraagstukken en dergelijke. Het aanvragen van de [gezondheidsoplossingen](#) zal via de Leidinggevenden, HR Adviseurs of Verzuim adviseurs gaan. Enkel deze personen zijn gemachtigd om de gevraagde interventie en de kosten goed te keuren. Bekijk [hier](#) het te doorlopen proces bij het aanvragen van een interventie

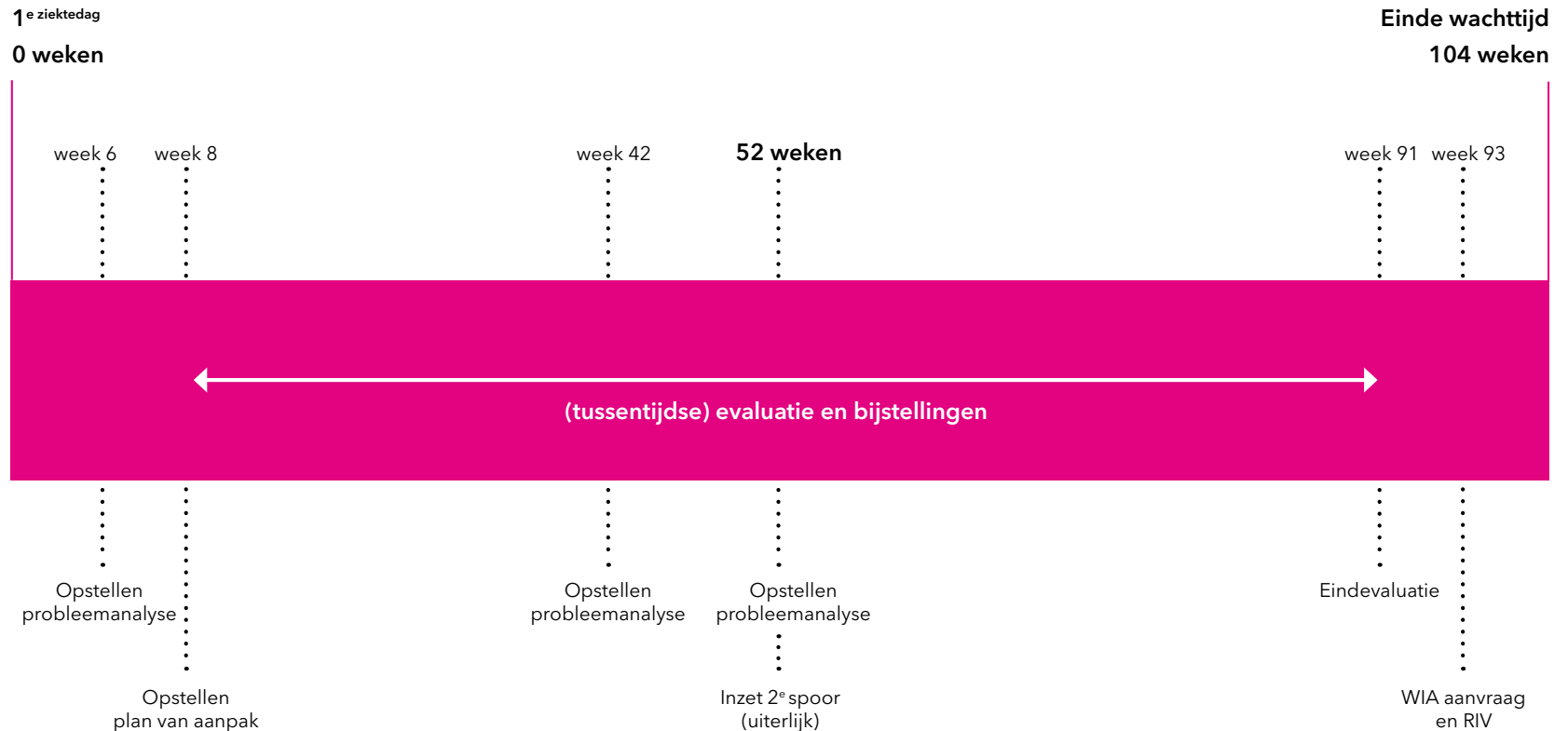
Als een medewerker (langdurig) ziek is, dan doen Inholland en medewerker er alles aan om weer snel en verantwoord aan het werk te kunnen. Het liefst in de eigen functie, maar als dat niet kan, wordt gekeken naar mogelijkheden in een andere functie bij Inholland (spoor 1), of bij een andere werkgever (spoor 2).

[Het Mobiliteits centrum Inholland](#) (MCI) begeleidt hierbij.

7. Langer ziek - Wet verbetering poortwachter stappen

Als het verzuim langer dan 6 weken duurt, moeten er enkele stappen gevolgd worden gebaseerd op de Wet verbetering poortwachter. Al deze stappen dienen vastgelegd te worden in het re-integratieverslag in het verzuimdossier in HR2day.





Het stappenplan vind je op de volgende pagina. De bijhorende acties in chronologische volgorde. Meer informatie is te vinden op UWV.

Stappenplan Wet verbetering poortwachter (Bron: UWV)

WIA aanvraag

Na ruim 1,5 jaar kan een WIA-uitkering aangevraagd worden bij UWV. Het UWV beoordeelt dan de re-integratie op basis van het re-integratieverslag. De leidinggevende en de medewerker dienen de benodigde stukken te verzamelen om de

aanvraag compleet te maken. De medewerker is verantwoordelijk voor de aanvraag. De adviseur verzuim coördineert het indienen van de WIA aanvraag en dient het complete re-integratiedossier in bij UWV.

8. Na de WIA-beschikking

Na 104 weken

Afhankelijk van de WIA beschikking zijn er meerdere opties. Dit kan zijn een contractaanpassing (ontslag en heraanstelling voor verdienrestcapaciteit), ontslag via een ontslagvergunning van het UWV of ontslag via een vaststellingsovereenkomst (VSO). Neem contact op met de adviseur verzuim. Die kan hierbij ondersteunen.

Collectieve AOV - WGA-hiaat

Inholland heeft een collectieve AOV (Arbeidsongeschiktheidsverzekering) van Loyalis voor zijn medewerkers. Dit om inkomsterugval bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid tegen te gaan.

Pensioenfonds ABP - Premievrije pensioenopbouw

Het ABP betaalt een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP) conform de voorwaarden van het pensioenreglement. Als je arbeidsongeschikt bent heb je mogelijk recht op een arbeidsongeschiktheidspensioen en een premievrije pensioen opbouw van het ABP. Het arbeidsongeschiktheidspensioen is mogelijk een maandelijkse aanvulling en de premievrije pensioenopbouw is een aanvulling op je pensioen van later.



9. Arbeidsconflict en/of ziekte

Soms meldt een medewerker zich ziek terwijl er sprake is van een arbeidsconflict. Als de ziekmelding blijft bestaan na een gesprek tussen leidinggevende en medewerker, dan dient de bedrijfsarts ingeschakeld te worden. Alleen de bedrijfsarts kan bepalen of de medewerker al dan niet ziek is om medische redenen. De bedrijfsarts volgt de hiervoor opgestelde richtlijnen.

10. Bezwaren en klachten

Deskundigenoordeel

Loopt de re-integratie vast, of ben je het niet eens met het advies van de bedrijfsarts dan kan de medewerker of de werkgever bij UWV terecht voor een deskundigenoordeel. Degene die het oordeel aanvraagt, betaalt ook de kosten.

Second opinion bedrijfsarts

Als een medewerker twijfelt aan de juistheid van het advies van de bedrijfsarts, dan kan de medewerker vragen om een second opinion van een andere bedrijfsarts. Vraag de adviseur verzuim voor nadere toelichting.

11. Sancties

Houdt een medewerker zich niet aan de afspraken uit het protocol of werkt hij niet voldoende mee aan zijn herstel, dan kan dit leiden tot een waarschuwing. Als er geen verbetering optreedt, heeft de werkgever het recht om de loondoorbetaling op te schorten of zelfs stop te zetten. Neem contact op met de adviseur verzuim voor meer informatie.

12. Privacy bij ziekte

Werkgevers mogen volgens de [Algemene verordening gegevensbescherming](#) (AVG) slechts beperkt gegevens vragen en verwerken van een werknemer in het kader van een ziekmelding of re-integratieproces. Ook de arbodienst, Zorg van de zaak, werkt volgens deze verordening.

Inholland volgt 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.





Begrippenlijst re-integratie

Probleemanalyse

Bij (dreigend) verzuim langer dan 6 weken stelt de bedrijfsarts een Probleemanalyse op. Hierin staat wat de medewerker met zijn gezondheid nog wel kan en wat niet.

Plan van aanpak

Op basis van de probleemanalyse en het bijbehorende advies stellen leidinggevende en medewerker uiterlijk in de achtste week samen een plan van aanpak op voor het bereiken van herstel. Als dit plan door beide partijen is vastgesteld, wordt dit opgeslagen in het digitale verzuimdossier.

Periodieke evaluatie

Leidinggevende en medewerker evalueren regelmatig, ten minste iedere 6 weken, over de voortgang van de re-integratie. De evaluatie wordt vastgelegd in een formulier (eerstejaars) evaluatie UWV.

42e weekmelding

Als de medewerker 42 weken ziek is, wordt door de adviseur verzuim een melding gedaan bij het UWV.

Eerste jaarsevaluatie

Rond het einde van het eerste ziektejaar evalueren medewerker en leidinggevende de re-integratie tot dat moment. Dit is de (Eerstejaars)evaluatie 2. Als op dit moment nog niet duidelijk is hoe en wanneer de medewerker weer aan het werk in de eigen functie, dan moet er intensief gezocht worden naar passend werk binnen de organisatie (eerste spoor) of buiten de organisatie (tweede spoor). Een arbeidsdeskundige kan hier over adviseren.

Loonkorting na eerste ziektejaar

Na 12 maanden verzuim vindt er een loonkorting plaats. De korting vindt plaats op grond van de ZAHBO. Loonkorting wordt toegepast wanneer het verzuimpercentage 55% of hoger is.

Het Service Center HRM maakt de berekening van je nieuwe (tijdelijke) salaris. Meer informatie is te vinden op IRIS.

Arbeidsdeskundige

Rond het eerste ziektejaar komt de arbeidsdeskundige in beeld of zonodig eerder. Dit advies wordt gebaseerd op onder andere een gesprek met de medewerker, leidinggevende en een door de bedrijfsarts opgesteld Inzetbaarheidsprofiel (IZP). Een arbeidsdeskundig onderzoek is aan te vragen bij Livvit.

Eindevaluatie

In de Eindevaluatie2 omschrijven leidinggevende en medewerker de stand van zaken van de re-integratie op het moment dat de werknemer de uitkering aanvraagt.

Actueel Oordeel en Medische informatie

In het Actueel oordeel geeft de bedrijfsarts aan hoe de situatie van de medewerker op dat moment is. Er mogen geen medische gegevens of privacygevoelige informatie in vermeld worden. Medische informatie (apart formulier) gaat alleen naar de medewerker.



2023

1-1-2023

Livvit vervangen door gezondheidsoplossingen van Zilveren Kruis (Present Services)

