

Verzuimbeleid

focus op inzetbaarheid

juni 2026
HRM

FOCUS OP INZETBAARHEID

Bij Albeda ligt de focus van het verzuimbeleid op het voorkomen van verzuim en het duurzaam inzetbaar houden van medewerkers. Dit is niet alleen vanuit goed werkgeverschap belangrijk, maar ook om invulling te kunnen blijven geven aan de ambities van Albeda. Daarnaast sluit het aan bij cao-afspraken om werkdruk te verminderen en werkplezier te vergroten.

Ook medewerkers hebben een belangrijke bijdrage hierin. Het is belangrijk dat zij zich verantwoordelijk voelen voor hun eigen vitaliteit en eigenaarschap tonen in een leefstijl die daar bij aansluit. Dit gaat onder andere over een juiste balans tussen werk en privé, over voeding en beweging, maar ook over mentale fitheid.

Door de focus te verleggen naar inzetbaarheid en medewerkers perspectief op werk te bieden, bevorderen we een cultuur van inclusie en zorg en ondersteunen we de Albeda-doelen rond duurzaamheid en Sustainable Development Goals (SDG's). Samen werken we zo aan een toekomstbestendige school, waarin gezondheid en vitaliteit centraal staan.

VAN EIGEN-REGIEMODEL NAAR SAMEN-REGIEMODEL

Bij Albeda werken we volgens het samen-regiemodel, waarin de regie op verzuim en re-integratie wordt vormgegeven als een driehoek tussen leidinggevende, medewerker en re-integratiebegeleider. Bij het samen-regiemodel wordt de regie niet overgenomen, maar versterkt. De verantwoordelijkheid blijft daar waar zij hoort: bij de leidinggevende en de organisatie zelf. Ander belangrijk onderscheid is de verbinding tussen re-integratiebegeleiding en preventie, die naadloos aansluit op en voortkomt uit het dagelijkse werk. Iedere partij heeft een eigen rol en verantwoordelijkheid, en werkt in gelijkwaardige samenwerking aan duurzame inzetbaarheid en herstel. De samenwerking zorgt voor duidelijke kaders, betrokkenheid van alle partijen en een zorgvuldig en effectief re-integratieproces.

De leidinggevende is het eerste aanspreekpunt voor de medewerker bij verzuim en speelt een centrale rol in de regie en aanpak van het verzuimproces. De leidinggevende is eindverantwoordelijk in het gehele verzuimproces.

De medewerker heeft een actieve en medeverantwoordelijke rol. Van de medewerker wordt verwacht tijdig signalen van (dreigend) verzuim te bespreken, mee te werken aan oplossingen en zich in te spannen voor herstel en re-integratie. Waar nodig met hulp van de re-integratiebegeleider, de arbodienst en specialisten uit de externe ondersteuning.

De re-integratiebegeleider voert de regie op het verzuim- en re-integratieproces. De re-integratiebegeleider ondersteunt zowel de leidinggevende als de medewerker en fungeert als klankbord voor beide partijen. De leidinggevende en de medewerker kunnen bij de re-integratiebegeleider terecht voor advies, reflectie en begeleiding bij verzuim- en re-integratievraagstukken. De re-integratiebegeleider zorgt voor een effectieve en doelgerichte re-integratieaanpak. Daarbij ligt de focus op duurzaam herstel en het beperken van de schadelast van verzuim en arbeidsongeschiktheid. De re-integratiebegeleider handelt vanuit een neutrale en onafhankelijke rol en vraagt geen medische informatie uit.

GOED WERKGEVERSCHAP

Verzuim geeft een belangrijk signaal over het welbevinden van medewerkers. Vanuit goed werkgeverschap en zorg gaan wij vervolgens het gesprek met medewerkers aan. Goed werkgeverschap gaat hand in hand met goed leiderschap. De wijze waarop leidinggevend invulling en uitvoering geven aan dit beleid is van essentieel belang. Goede leiders instrueren, motiveren en inspireren individuele medewerkers en zorgen voor verbinding. Zij worden hierin ondersteund door training en coaching, vanuit management, de afdeling HRM en externe partijen.

Albeda zorgt voor haar medewerkers, door hen te faciliteren in dat wat nodig is, zonder de verantwoordelijkheid van de medewerker over te nemen. De verantwoordelijkheid voor de eigen gezondheid en vitaliteit ligt bij de medewerker zelf. Wij zien het als onze taak als werkgever om vitaliteit en inzetbaarheid te bevorderen, door inzet van (preventieve) ondersteuning waar nodig en een faciliterende rol in aanpassing van werkinhoud, -tijden en -locatie binnen wat redelijkerwijs mogelijk is. Hierin schuilt de meerwaarde van het samen-regiemodel met een duidelijke rolscheiding, waarbij de rollen elkaar versterken. De processtappen van de Wet verbetering poortwachter worden gevolgd en waar het wenselijk is worden de stappen in een eerder stadium uitgevoerd.

DE-MEDICALISEREN

Binnen het gesprek over verzuim wordt zoveel mogelijk 'gede-medicaliseerd'. Dat wil zeggen dat het gesprek niet gaat over de klachten zelf of de medische situatie van de medewerker, maar over de re-integratie en de mogelijkheden. Wanneer er vraagstukken zijn over de re-integratie die betrekking hebben op de medische situatie, laten wij ons adviseren door de bedrijfsarts. Zo blijft de medische situatie vertrouwelijk, passend bij de wetgeving/AVG. Het advies van de bedrijfsarts geeft een vertaling van de medische informatie naar belastbaarheid van de medewerker, eventueel ondersteund door advies van de arbeidsdeskundige. Dit advies vormt de basis voor het gesprek met de medewerker om afspraken te maken over het werk en de re-integratie.

DUURZAME WERKHERVATTING

Het uitgangspunt is altijd duurzame werkhervatting. In geval van verzuim, of bij het voorkomen van verzuim, gaan we op zoek naar een duurzame oplossing, die zowel op korte als op lange termijn passend is bij de belastbaarheid van de medewerker. Het is van belang dat de situatie voor een langere periode én op een plezierige manier vol te houden is. Hiermee willen wij ook voorkomen dat medewerkers herhaaldelijk uitvallen. Zowel Albeda als medewerkers hebben hierin een rol. In specifieke situaties is mobiliteit (in eerste plaats binnen Albeda, maar als hier geen mogelijkheden zijn buiten Albeda) onderwerp van gesprek, eventueel gepaard met (om)scholing.

ZUIVER VERZUIM

Bij de aanpak van verzuim is het van belang om verzuim 'zuiver' te houden. Daar waar het verzuim een werkgerelateerde oorzaak heeft, zal in beginsel de inspanning op de werkgerelateerde oorzaak gericht zijn. Rekening houdend met de beperkingen die zijn ontstaan. Er zijn verschillende situaties waarin sprake is van afwezigheid, maar waar geen sprake is van verzuim door arbeidsongeschiktheid. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan zieke gezinsleden die zorg nodig hebben of bezoek aan een specialist. In dergelijke gevallen wordt eerst intern naar een oplossing gezocht, om werk en privé in balans te krijgen. In sommige situaties kan gebruik gemaakt worden van wettelijke verlofsoorten, zoals zorgverlof of bijzonder verlof.

OPTIMALE SAMENWERKING

De rollen van de betrokkenen bij verzuim zijn beschreven in bijlage 1. De kracht zit in het bundelen van expertise, een goede samenwerking tussen alle partijen, duidelijkheid en het nemen van verantwoordelijkheid.

PREVENTIEVE AANPAK

In het kader van preventie nemen wij onze verantwoordelijkheid als werkgever serieus. Albeda zet zich in om medewerkers te ondersteunen om vitaal, gezond en met plezier het werk te doen. Wij geloven dat medewerkers dan het beste kunnen geven en optimaal kan bijdragen aan de doelstellingen van de organisatie. Jaarlijks worden er activiteiten aangeboden gericht op vitaal, gezond en met plezier werken. Waar nodig worden er nieuwe instrumenten ontwikkeld die medewerkers helpen om **fit voor de baan** te blijven. We bieden opleidingen en trainingen aan die medewerkers helpen het werk goed te doen en zich te ontwikkelen voor de toekomst. Periodiek wordt medewerker tevredenheid gemeten en op basis van deze metingen wordt een plan van aanpak ter verbetering opgesteld/bijgesteld. In deze onderzoeken is ook aandacht voor werkdruk. Vanwege de urgentie van dit onderwerp heeft werkdruk een aparte plaats gekregen. Er zijn diverse interne en externe specialisten die ingezet kunnen worden in preventieve zin. Albeda heeft haar eigen preventiemedewerker, loopbaanadviseurs en arbo-adviseur. De arbo-adviseur is belast met het proces rondom de Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E). Medewerkers kunnen zich richten tot de vertrouwenspersoon. Op verzoek kan ook gebruik gemaakt worden van de diensten van externe partijen, bijvoorbeeld een stress-/ burnoutcoach, bedrijfsmaatschappelijk werker en een mantelzorgmakelaar.

BIJLAGES

Bijlage 1 – Rollen bij verzuim

Bijlage 2 – Verzuimprotocol

Rollen bij verzuim

bijlage 1 - verzuimbeleid

juni 2026

HRM

SAMENWERKEN AAN EEN SUCCESVOLLE RE-INTEGRATIE

Binnen ons verzuimbeleid is een goede samenwerking tussen verschillende rollen cruciaal. We werken volgens het samen-regiemodel. In dit model blijft de leidinggevende primair eindverantwoordelijk voor de begeleiding van zijn medewerkers. Intern wordt de leidinggevende ondersteund door de re-integratiebegeleider, de verzuimspecialist en de HR-adviseur. Waar nodig wordt de arbodienst ingeschakeld en/of specialisten uit de externe ondersteuning.

ROLLEN BINNEN ALBEDA

MEDEWERKER

De medewerker is primair verantwoordelijk voor eigen gezondheid en inzetbaarheid. Dit betekent dat de medewerker zowel preventief als tijdens verzuim actief meedenkt en meewerkt aan re-integratie.

Belangrijkste taken:

- Geeft aan wat hij of zij nodig heeft om het werk (weer) goed en prettig uit te kunnen voeren.
- Neemt verantwoordelijkheid voor eigen gezondheid en vitaliteit.
- Geeft tijdig aan wanneer er een risico op uitval dreigt.
- Meldt verzuim telefonisch of persoonlijk bij de leidinggevende (geen app).
- Hervat het werk zodra dit mogelijk is.
- Denkt actief mee over passend (aangepast) werk.
- Houdt contact met de leidinggevende, bij voorkeur op de werkplek.
- Werkt proactief mee aan zijn re-integratieproces.

LEIDINGGEVENDE

De leidinggevende is vanaf dag 1 het eerste aanspreekpunt voor de medewerker bij verzuim en speelt een centrale rol in de regie en aanpak van het verzuimproces. De leidinggevende is eindverantwoordelijk in het gehele verzuimproces.

Belangrijkste taken:

- Signaleert en onderneemt actie bij preventieve signalen van mogelijke uitval.
- Werkt actief samen met de medewerker.
- Accepteert een verzuimmelding (of neemt deze in beraad met een duidelijke reden).
- Zorgt voor correcte en tijdige verzuim- en (deel-)hersteld meldingen in AFAS.
- Maakt optimaal gebruik van de arbeidsmogelijkheden van de medewerker.
- Onderzoekt, met behulp van HR, mogelijkheden voor werk op andere plekken binnen Albeda indien van toepassing.
- Maakt concrete afspraken met de medewerker en draagt zorg voor dossiervorming in AFAS.
- Bereidt, samen met de re-integratiebegeleider, vraagstellingen voor voorafgaand aan het spreekuur met de casemanager in taakdelegatie/ bedrijfsarts.

RE-INTEGRATIEBEGELEIDER

De re-integratiebegeleider voert de regie op het verzuim- en re-integratieproces. De re-integratiebegeleider ondersteunt zowel de leidinggevende als de medewerker en fungeert als klankbord voor beide partijen. De leidinggevende en de medewerker kunnen bij de re-integratiebegeleider terecht voor advies, reflectie en begeleiding bij verzuim- en re-integratievraagstukken. De re-integratiebegeleider zorgt voor een effectieve en doelgerichte re-integratieaanpak. Daarbij ligt de focus op duurzaam herstel en het beperken van de schadelast van verzuim en arbeidsongeschiktheid. De re-integratiebegeleider handelt vanuit een neutrale en onafhankelijke rol en vraagt geen medische informatie uit.

Belangrijkste taken:

- Biedt eerstelijnsadvies ten aanzien van verzuimpreventie en verzuimbegeleiding.
- Neemt deel aan het inzetbaarheidsoverleg (voorheen sociaal medisch overleg).
- Adviseert en ondersteunt, ook administratief, op verzuimdossiers.

- Vult samen met de leidinggevende en medewerker Wvp-formulieren in (o.a. Plan van Aanpak, 1e jaarsevaluatie en eindevaluatie).
- Informeert de medewerker en de leidinggevende over wettelijke stappen.
- Zorgt dat de re-integratie volgens plan verloopt, heeft contact met de arbodienst en zet noodzakelijke acties uit.
- Schakelt indien gewenst interventies uit de providerboog via de verzuimspecialist in.
- Adviseert bij stagnerende re-integratie, passend werk/herplaatsing (preventief en curatief).
- Adviseert over financiële en rechtspositionele consequenties bij arbeidsongeschiktheid.
- Ondersteunt bij inzet interventies en spoor 2.
- Onderhoudt contact met externe partijen om re-integratie goed te laten verlopen.
- Ondersteunt bij WIA-aanvraag en adviseert na WIA-beoordeling.

VERZUIMSPECIALIST

De verzuimspecialist adviseert over het organisatiebeleid voor verzuim en arbeidsongeschiktheid. Begeleidt bij complex verzuim leidinggevende en re-integratiebegeleider op dossierniveau en HR/Finance op organisatieniveau. Besteedt hierbij aandacht aan zowel de zakelijke als de menselijke kant.

Belangrijkste taken:

- Adviseert en ondersteunt de re-integratiebegeleider en indirect de leidinggevende over preventie, complexe verzuimcasuïstiek (tweede lijn) en over mogelijkheden en oplossingen.
- Onderhoudt contacten met de arbodienst en is regievoerder op de externe ondersteuning.
- Ondersteunt met managementinformatie op verschillende niveaus in de organisatie.
- Ontwikkelt beleid op het gebied van preventie, verzuim en re-integratie en werkt dit uit in concrete plannen en instrumenten.
- Stuurt het team van re-integratiebegeleiders inhoudelijk aan.

HR-ADVISEUR

De HR-adviseur ondersteunt bij complexe verzuimcasussen, in strategische vraagstukken rondom verzuim en organisatieontwikkeling en is betrokken bij juridische zaken, overplaatsing en ontslag.

Belangrijkste taken:

- Adviseert de leidinggevende bij complexe situaties (conflicten, sancties, overplaatsing en ontslag).
- Stelt de vaststellingsovereenkomst op na 104 weken verzuim of dient een ontslagaanvraag in bij UWV.

ROLLEN BIJ DE ARBODIENST EN EXTERNE PROVIDERS

CASEMANAGER IN TAAKGEDELEGATIE

De casemanager in taakdelegatie werkt onder auspiciën van de bedrijfsarts en speelt een belangrijke rol in de sociaal medische begeleiding van de medewerker. Vraagt gestructureerd uit wat er aan de hand is en legt dit vast. Beoordeelt of interpreteert dit niet, maar stelt de bedrijfsarts in staat om dit te doen. Communiqueert met inachtneming van beroepsgeheim en onafhankelijkheid van de bedrijfsarts diens advies aan leidinggevende en medewerker.

Belangrijkste taken:

- Voert gesprekken met medewerkers en beoordeelt hun situatie.
- Maakt onderscheid tussen medisch en niet-medisch verzuim (de-medicaliseren).
- Verricht triage en brengt zowel medische als sociale factoren in kaart.
- Adviseert de leidinggevende en medewerker over passende vervolgstappen.
- Biedt advies over in te zetten interventies ter bevordering van herstel en inzetbaarheid.
- Werkt nauw samen met de bedrijfsarts en stemt regelmatig werkzaamheden af.

BEDRIJFSARTS

De bedrijfsarts heeft de medische eindverantwoordelijkheid binnen het verzuimproces. Het advies van de bedrijfsarts is zwaarwegend en leidend bij de re-integratie. De arts beoordeelt de belastbaarheid van een werknemer, helpt bij werkhervatting en adviseert over veilige arbeidsomstandigheden om verzuim te voorkomen.

Belangrijkste taken:

- Voert spreekuren met de medewerker en vertaalt beperkingen naar mogelijkheden voor werkhervatting.
- Geeft een prognose over het verwachte einddoel van de re-integratie.
- Beoordeelt verzuimmeldingen en adviseert over individuele casussen.
- Vraagt, indien nodig, medische informatie op ter onderbouwing van adviezen.
- Houdt specifieke spreekuren, zoals Probleemanalyse, Functionele Mogelijkhedenlijst en Actueel Oordeel.
- Biedt preventieve (anonieme) consulten voor de medewerker om verzuim te voorkomen.
- Stemt regelmatig af met de casemanager in taakdelegatie en andere betrokken partijen.

EXTERNE PROVIDERS

Externe providers worden ingezet voor specialistische interventies, zoals fysieke en psychische begeleiding, arbeidsdeskundig onderzoek, spoor 2 en financiële ondersteuning.

Samen zorgen we voor een effectief en transparant verzuimproces, waarin elke betrokken partij zijn rol kent en vervult.

Verzuimprotocol

bijlage 2 - verzuimbeleid

juni 2026

HRM

VERZUIMPROTOCOL

Albeda hecht veel belang aan de gezondheid van haar medewerkers. Jouw inzetbaarheid en hoe jij je voelt binnen Albeda is daarom onderwerp van gesprek tussen medewerkers en leidinggevenden. Gezondheid is echter geen gegeven; helaas komt het voor dat medewerkers verzuimen, voor korte of langere tijd. In dat geval zijn wij samen verantwoordelijk voor de terugkeer naar werk, ofwel de re-integratie. Dit verzuimprotocol geeft kader en richting voor de verzuimbegeleiding en de afspraken die wij met elkaar hierover maken.

WET VERBETERING POORTWACHTER

In de Wet verbetering poortwachter zijn de rechten en plichten van medewerkers en werkgever bij verzuim vastgelegd. Albeda werkt volgens het samen-regie model, waarbij de rollen van betrokkenen in het verzuimproces zijn vastgelegd. Op vaste tijdstippen tijdens een verzuimperiode worden activiteiten uitgevoerd die erop gericht zijn om terug te keren naar het werk. De bedrijfsarts adviseert bij medische vraagstukken in dit proces. De afspraken die worden gemaakt tussen leidinggevende en medewerker worden vastgelegd in een plan van aanpak en dit plan van aanpak wordt gedurende de verzuimperiode, indien nodig, bijgesteld. Alle afspraken worden vastgelegd in het verzuimdossier van de medewerker in AFAS. De processtappen van de Wet verbetering poortwachter (zie bijlage 1) worden gevolgd en waar het wenselijk is worden de stappen in een eerder stadium uitgevoerd. De Wet verbetering poortwachter is leidend in geval van verzuim. Aanvullend op deze wet is in dit protocol onze werkwijze beschreven.

Met de werkwijze in het verzuimproces wordt een belangrijke belofte van Albeda ingelost: wij doen wat werkt!

AVG

Jouw privacy is voor ons belangrijk en bovendien geregeld bij wet. Medische informatie wordt alleen gedeeld en besproken met de bedrijfsarts en niet met de werkgever. Wij zullen dus niet actief vragen naar jouw medische situatie en jou wijzen op de AVG/privacy als je uit eigen beweging over je medische situatie vertelt. Wij leggen hiervan in elk geval niets vast. Jouw medische dossier is in beheer van de bedrijfsarts en voor geen enkele medewerker van Albeda toegankelijk.

PREVENTIE

Dit protocol richt zich primair op de medewerkers die verzuimen. We willen echter dat de aandacht steeds meer verschuift van het 'reageren op verzuim' naar 'aandacht voor de bevordering van inzetbaarheid en gezondheid'. Er zijn al diverse initiatieven die in de toekomst verder uitgebreid worden tot een vitaliteitsprogramma.

WIST JIJ

- *Dat je onze preventiemedewerker kunt benaderen voor de instelling van je werkplek?*
- *Dat je op aanvraag specialisten kunt inzetten zoals bijvoorbeeld een bedrijfsmaatschappelijk werker?*
- *Dat je de vertrouwenspersoon kunt benaderen als je het gevoel hebt dat je er alleen voor staat en je je niet kunt richten tot je leidinggevende of HRM?*

ALS VERZUIM DAN TOCH ONTSTAAT

Het hebben van gezondheidsklachten betekent niet bij voorbaat dat een medewerker niet kan werken. Misschien is het mogelijk om in overleg aangepast werk te doen. In overleg tussen medewerker en leidinggevende wordt samen bepaald wat (on-)mogelijk is. Het gaat dus om de vraag: wat kun je (nog) wel? Indien nodig zal de bedrijfsarts daarbij om advies worden gevraagd.

VERZUIMMELDING

Als je niet kunt werken als gevolg van gezondheidsklachten, dan bel je ruim vóór aanvang van je werkzaamheden met je leidinggevende om verzuim te melden. Een verzuimmelding per Whatsapp, e-mail, sms, voicemail of telefonisch bij een collega wordt niet geaccepteerd. Als je leidinggevende niet aanwezig is, neem je contact op met de hoger- of collega-leidinggevende. Daarnaast registreer je de verzuimmelding in AFAS.

In het telefoongesprek:

- Vertel je dat je niet in staat bent om (een deel van) je werkzaamheden te verrichten.
- Geef je aan wanneer je verwacht je werkzaamheden weer te kunnen hervatten.
- Maak je afspraken over hoe geregeld wordt dat je werk wordt overgenomen als dat noodzakelijk is.

Als je afwezigheid langer duurt:

- Overleg je over welke werkzaamheden je eventueel nog wel kunt uitvoeren en wat je daarvoor nodig hebt.
- Maak je afspraken over aanpassing van werkinhoud, -tijden en -locatie indien van toepassing.
- Maak je afspraken over hoe jullie contact met elkaar houden tijdens de verzuimperiode.

Je bent niet verplicht om medische informatie aan je leidinggevende te verstrekken en je leidinggevende zal hier ook niet om vragen. Als er een vraagstuk ligt op het medische gebied, dan wordt er een spreekuur ingepland bij de bedrijfsarts.

ONDERSTEUNING EN ADVIES VAN DE RE-INTEGRATIEBEGELEIDER

Albeda heeft re-integratiebegeleiders in dienst die de regie voeren op het verzuim- en re-integratieproces. De re-integratiebegeleider ondersteunt zowel jou als jouw leidinggevende en fungeert als klankbord voor beide partijen. Je kunt bij de re-integratiebegeleider terecht voor advies, reflectie en begeleiding bij verzuim- en re-integratie vraagstukken. De re-integratiebegeleider zorgt voor een effectieve en doelgerichte re-integratieaanpak. De re-integratiebegeleider handelt vanuit een neutrale en onafhankelijke rol en vraagt geen medische informatie uit.

De re-integratiebegeleider neemt indien nodig deel aan het inzetbaarheidsgesprek en vult samen met jou en je leidinggevende de Wvp-formulieren in. De re-integratiebegeleider zorgt dat jouw re-integratie volgens plan verloopt, zet noodzakelijke acties uit en onderhoudt contact met externe partijen om jouw re-integratie goed te laten verlopen. Verder ondersteunt de re-integratiebegeleider bij de inzet van interventies, spoor 2 (plaatsing buiten Albeda) en bij de WIA-aanvraag.

BEREIKBAARHEID TIJDENS DE VERZUIMPERIODE

Als je ziek bent, is het logisch dat je thuis of op een verpleegadres bereikbaar bent. Als je van je huisarts/ specialist het advies krijgt om ter bevordering van je gezondheid regelmatig een luchtje te scheppen, is dit uiteraard mogelijk. Als je op een ander verpleegadres verblijft, dan geef je dit door aan je leidinggevende. Het is belangrijk om regelmatig contact te hebben met je leidinggevende, zeker als je verzuim langer gaat duren.

Over de frequentie maak je samen afspraken. Dit kan zowel telefonisch als face-to-face plaatsvinden. Het initiatief tot contact wordt in beginsel door jou, maar kan ook door je leidinggevende worden genomen. Als je leidinggevende contact met jou zoekt en je op dat moment niet in de gelegenheid bent om hem/haar te woord te staan, dan bel je dezelfde dag terug. Zorg er altijd voor dat je leidinggevende beschikt over de juiste contactgegevens.

SPREEKUUR BIJ DE BEDRIJFSARTS OF CASEMANAGER IN TAAKDELEGATIE

Zoals benoemd in de paragraaf 'verzuimmelding' is het niet verplicht om de medische informatie te bespreken met je leidinggevende. Vanuit de arbodienst is de bedrijfsarts of de casemanager in taakdelegatie hierin voor jou de aangewezen gesprekspartner. De casemanager in taakdelegatie werkt onder auspiciën van de bedrijfsarts. Samen met jou stelt de leidinggevende een vraagstelling op. Vervolgens wordt er beoordeeld in hoeverre er medische redenen zijn voor je verzuim en wat je belastbaarheid is. Op grond van de beoordeling wordt een advies geformuleerd dat zowel aan jou als aan je leidinggevende wordt verstrekt. Dit advies vind je terug in je verzuimdossier in AFAS. In het advies staat doorgaans omschreven wat je wel en niet mag/kunt, soms aangevuld met een concreet advies over werktijden/-uren/-dagen. De medische informatie wordt te allen tijde vertrouwelijk behandeld. De bedrijfsarts adviseert, maar je leidinggevende is degene waarmee je afspraken maakt over werkhervatting, werkaanpassing of werktijden. Het advies van de bedrijfsarts is niet bindend, wel zwaarwegend.

Als je een oproep van de arbodienst ontvangt om naar het spreekuur van de bedrijfsarts te komen, ben je altijd verplicht om daar gehoor aan te geven. Jouw leidinggevende laat jou oproepen bij de bedrijfsarts zodra er een vraag is over de werkhervatting waarbij de medische situatie bekeken moet worden. Als het verzuim langer duurt dan een aantal weken ontvang je altijd een oproep voor het spreekuur van de bedrijfsarts. Het is mogelijk, dat je medische situatie het niet toelaat om aan de oproep van de bedrijfsarts gehoor te geven. In dat geval neem je eerst contact op met je leidinggevende. Vervolgens neem je contact op met de bedrijfsarts en onder vermelding van de medische reden kan de afspraak telefonisch of op een later moment plaatsvinden.

Het kan zijn, dat je niet zelf kunt reizen. Dat is geen reden om af te zeggen. Je kunt een ander vragen om voor vervoer te zorgen of je kunt – als het niet anders kan – met toestemming van je leidinggevende gebruik maken van een taxi. In dat geval worden de kosten voor vervoer door Albeda vergoed.

Soms gebeurt het, dat je een oproep ontvangt, maar dat je al hersteld bent. Je kunt dan de afspraak annuleren. Als jouw (huis)arts een andere opvatting heeft over je arbeidsgeschiktheid, is het raadzaam te zorgen dat de (huis) arts dit bespreekt met de bedrijfsarts. Het advies van de bedrijfsarts is altijd leidend voor jouw re-integratie. Voor het uitwisselen van persoonlijke en medische gegevens moet je nadrukkelijk toestemming verlenen.

RE-INTEGRATIE VERPLICHTINGEN

Van jou wordt verwacht dat je er alles aan doet om je herstel te bevorderen en re-integratie mogelijk te maken. Je bent verantwoordelijk voor een actieve bijdrage aan een spoedig en duurzaam herstel. Je doet niets wat je herstel belemmert en volgt de behandelvoorschriften.

PASSEND WERK

Krijg je tijdens je re-integratietraject passend werk (passend bij je belastbaarheid) aangeboden, dan dien je dit te accepteren. In eerste instantie krijg je dit aangeboden binnen Albeda. Als dat niet mogelijk is, bij een andere werkgever. Indien noodzakelijk, neem je deel aan onderzoeken, trainingen en omscholingsprogramma's. Die kunnen in overleg met jou worden opgezet om je te ondersteunen bij je terugkeer in het arbeidsproces. Daartoe kan ook samenwerking worden gezocht met een extern re-integratiebedrijf.

TERUGKEER NAAR HET WERK

Als je voldoende hersteld bent, dan ga je weer aan het werk. Dit doe je in goed overleg met je leidinggevende. In de meeste gevallen is het niet noodzakelijk om hiervoor toestemming te krijgen van de (huis)arts of van de bedrijfsarts. De huisarts richt zich op genezing van je medische klachten. De bedrijfsarts bepaalt je belastbaarheid voor werk en wat je ondanks je klachten nog wel kan doen. Je meldt je herstel telefonisch bij je direct leidinggevende. Dit doe je zoveel mogelijk vóór de datum dat je het werk hervat. De hersteldatum die je opgeeft, hoeft niet de eerstvolgende werkdag te zijn, maar kan ook een latere datum zijn. Daarnaast meld je jezelf beter in AFAS.

PREVENTIEF SPREEKUUR

Als medewerker heb je recht op een 'preventief spreekuur'. Dit betekent dat je rechtstreeks bij de arbodienst een afspraak kunt plannen, als je niet wilt dat jouw bezoek bekend is bij de afdeling HRM of jouw leidinggevende. Wil je een afspraak bij de bedrijfsarts plannen en vind je het geen probleem dat jouw leidinggevende op de hoogte is? Dan is het handiger om de afspraak via je leidinggevende te laten lopen. Het advies van de bedrijfsarts wordt alleen met jouw toestemming met je leidinggevende gedeeld.

INZETBAARHEIDSGESPREK (VERZUIMGESPREK)

Je leidinggevende kan je uitnodigen voor een verzuimgesprek. De bedoeling daarvan is om duidelijk te krijgen wat er gedaan kan worden om verzuim te verkorten of voorkomen, met andere woorden om jou inzetbaar te krijgen of houden. Wij vinden de term 'inzetbaarheidsgesprek' in sommige gevallen ook passender dan 'verzuimgesprek.' Wanneer zal je leidinggevende een inzetbaarheidsgesprek met je willen voeren?

- Bij frequent verzuim. Een medewerker in Nederland verzuimt gemiddeld 1 keer per jaar. Bij 3 of meer keer verzuim per jaar is er sprake van frequent verzuim.
- Bij opvallend verzuim; je verzuim laat bijvoorbeeld een steeds terugkerend patroon zien.
- Bij langdurig verzuim.
- Om met je te bespreken of je verzuim met je werk of privésituatie te maken heeft.
- Om verzuim te voorkomen als je leidinggevende zich zorgen maakt om je gezondheid/leefstijl.

In het inzetbaarheidsgesprek kan gebruik worden gemaakt van het model "huis van werkvermogen" (zie bijlage 2). Dit model is praktisch toepasbaar in het bevorderen van de inzetbaarheid.

VERZUIM TIJDENS VAKANTIE

Word je ziek tijdens een vakantie, neem dan direct contact op met je leidinggevende. Ook is het van belang om een medische verklaring van een arts te kunnen overleggen aan de bedrijfsarts, waarin de aard van de arbeidsongeschiktheid staat vermeld. Ben je bij thuiskomst nog niet in staat te gaan werken, dan neem je opnieuw contact op met je leidinggevende. Als je tijdens je vakantie weer bent hersteld, meld je dit ook.

VAKANTIE TIJDENS VERZUIM

Als je tijdens je verzuim vakantie wilt opnemen, dan moet dat in overleg met je leidinggevende gaan. Je hebt zijn/haar toestemming nodig. Als er twijfel is of vakantie jouw re-integratie mogelijk belemmert, dan kan advies aan de bedrijfsarts worden gevraagd.

HET DESKUNDIGENOORDEEL

Je re-integratie is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van jou als medewerker en Albeda als werkgever. Wanneer de re-integratie vastloopt kan er door jou of door Albeda een deskundigenoordeel worden aangevraagd bij het UWV. Het aanvragen van een deskundigenoordeel kan in de volgende situaties:

1. Of jij weer volledig kan werken, zonder aanpassingen.
2. Of het werk dat jij moet of wil doen, passend is.
3. Of jij of Albeda voldoende doen of gedaan hebben aan de re-integratie.
4. Over veelvuldig ziekteverzuim van jou.

Het UWV bekijkt op basis van de gestelde vraag wat er tot dan toe gebeurd is en geeft een antwoord op de vraag. Het UWV geeft geen advies over wat er vervolgens moet gebeuren. De exacte informatie over het deskundigenoordeel is te vinden op de site van het UWV. Aan een deskundigenoordeel zijn kosten verbonden, die volgens CAO worden vergoed door de werkgever.

SECOND OPINION

Je hebt als medewerker het wettelijke recht om een second opinion aan te vragen op het oordeel en advies van de bedrijfsarts. De second opinion van een tweede bedrijfsarts wordt gezien als een medisch oordeel. Dit oordeel is bedoeld om een onafhankelijk en deskundig advies te geven over de situatie van de werknemer. De vraag om een second opinion mag alleen door jou als medewerker gesteld worden aan de bedrijfsarts. De second opinion vindt plaats bij een onafhankelijke bedrijfsarts buiten de eigen arbodienst. In het contract tussen Albeda en de arbodienst is vastgelegd welke andere bedrijfsarts(en) of arbodienst(en) de second opinion kunnen uitvoeren. De kosten komen voor rekening van Albeda. Mocht je besluiten om een externe bedrijfsarts te kiezen, die niet in het contract is opgenomen, is dat mogelijk. In dat geval zijn de kosten voor de second opinion voor jouw rekening.

Een second opinion kan bij de eigen bedrijfsarts worden aangevraagd bij twijfel over het advies van de eigen bedrijfsarts rondom:

- De verzuimbegeleiding. Bijvoorbeeld als de werknemer twijfelt aan het advies van de bedrijfsarts over welke werkzaamheden hij nog kan verrichten;
- Een uitgevoerd arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Bijvoorbeeld als een werknemer twijfelt aan het advies van de bedrijfsarts naar aanleiding van een uitgevoerd arbeidsgezondheidskundig onderzoek;
- De consultatie over gezondheidskundige vraagstukken in verband met arbeid. Een werknemer kan bijvoorbeeld twijfels hebben bij het advies van de bedrijfsarts, als er een vermoeden is van een beroepsziekte.

De eerste bedrijfsarts voert de verzuimbegeleiding. Jij bepaalt na het uitvoeren van de second opinion of deze aan de eerste bedrijfsarts ter beschikking wordt gesteld. En de eerste bedrijfsarts hoeft niets met de informatie van de second opinion bedrijfsarts te doen, al moet het wel serieus worden meegewogen. Er gaat geen opschortende werking vanuit.

KLACHTENPROCEDURE

Volgens wetgeving heeft de bedrijfsarts een klachtenprocedure. De klachtenprocedure kun je vinden op de website van de bedrijfsarts.

SALARIS EN VERGOEDINGEN

Bij langdurig verzuim worden vaste vergoedingen stopgezet. Bij aanvang van het tweede ziektejaar vindt volgens de CAO een korting van 30% op het salaris plaats over de niet-gewerkte uren.

VERLOFOPBOUW

Gedurende je verzuim blijf je verlofuren opbouwen. Dit houdt in dat je, als je vakantie geniet tijdens je verzuim, ook verlofuren opneemt voor de uren die je volgens je arbeidsovereenkomst normaliter werkt. De opbouw van compensatieverlof wordt stopgezet bij langdurig verzuim.

AFSPRAKEN NAKOMEN

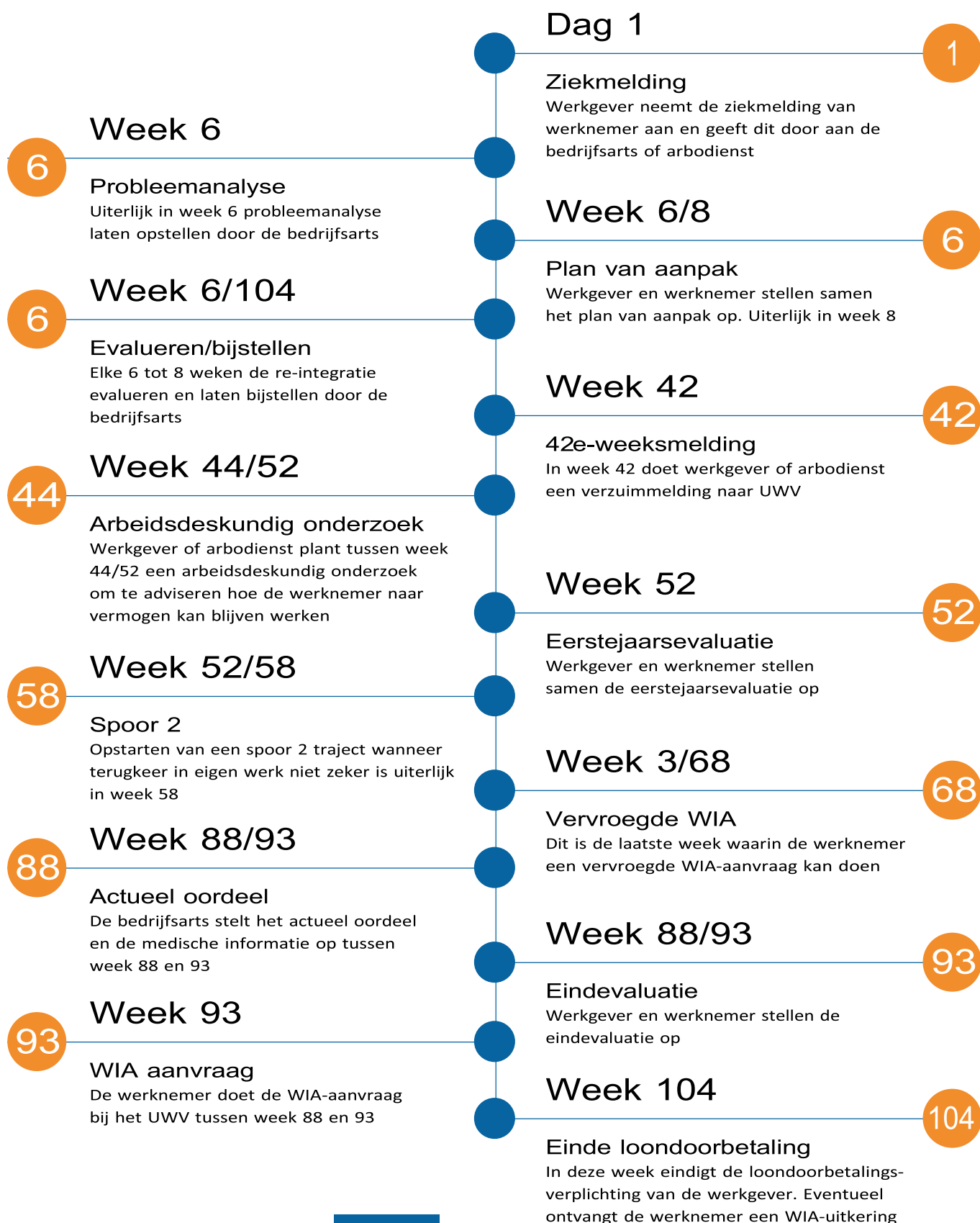
Albeda gaat ervan uit dat afspraken met betrekking tot de re-integratie, die in goed overleg zijn gemaakt, worden nagekomen. Dit geldt zowel voor de medewerkers als voor de leidinggevende. Als je als medewerker afspraken niet nakomt, kunnen er door de werkgever sancties worden opgelegd. Daarbij worden de wetgeving en de CAO gevolgd.

INFORMATIE

Dit verzuimprotocol maakt onderdeel uit van het verzuimbeleid. Als je vragen hebt over het verzuimbeleid of het protocol kun je terecht bij je leidinggevende of bij je HR-adviseur.

Voor meer informatie over de wettelijke verplichtingen vanuit de Wet verbetering poortwachter verwijzen we naar de website van het UWV, www.uwv.nl.

Bijlage 1: Wet verbetering Poortwachter



Bijlage 2: HUIS VAN WERKVERMOGEN



Inzetbaarheid		13. Ik ben inzetbaar	
Arbeid	12. Ik voel me gesteund door mijn leidinggevende		
	11. Ik heb voldoende hulpmiddelen		
	10. Ik kan zelfstandig mijn werk doen		
	9. Ik voel me onderdeel van het team		
Waarden	8. Ik ben betrokken bij de organisatie		
	7. Ik voel me veilig en op mijn gemak		
	6. Ik ben gemotibveerd in mijn werk		
Competenties	5. Ik ben voldoende opgeleid		
	4. Ik ben vaardig		
Gezondheid	3. Ik voel me gezond		
	2. Ik voel me energiek		
Omgeving		1. Mijn werk en privé zijn in balans	

= actiepunt

