



Valkenhof

Beleid

Verzuim en re-integratie

Ziek zijn overkomt je, verzuim is een keuze

Auteur:	HRM-adviseur
Geactualiseerd op:	Juni 2018, januari 2020, oktober 2023
Evaluatiedatum:	Oktober 2025
Autorisator:	-

INHOUD

INLEIDING	3
1. WAT ZIJN IEDERS TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN.....	5
2. OVERLEG EN Rapportages	10
3. SANCTIES	10

INLEIDING

In deze beleidsnotitie lees je meer over je verantwoordelijkheden tijdens verzuim, ook zie je hoe anderen bijdragen aan jouw werkhervatting. We vertellen je meer over de visie van Valkenhof ten aanzien van verzuim en welke instrumenten er zijn om verzuim te beïnvloeden en te voorkomen. In de handleiding (i-Prova) vind je hoe je een verzuimaanvraag indient en je verzuimdossier inziet.

Visie

De visie op verzuim is gebaseerd op aantal uitgangspunten:

1. *Lean in het verzuimproces*
2. *Verzuim is gedrag*
3. *Verbinding met je werk tijdens verzuim*

De uitgangspunten worden hieronder verder toegelicht.

1. *Lean verzuimproces*

Valkenhof werkt met het lean principe. Vanuit lean streven we naar:

- het verwijderen van verspillingen in onze processen
- focus op het toevoegen van waarde voor de bewoner

Het lean principe is ook toegepast op ons verzuimproces, hieronder wordt dat toegelicht.

Samen realiseren we zorg met 'n zachte g, de bewoners centraal staan in alles wat we doen. Ook binnen het verzuimproces bestaan er elementen die waarde toevoegen voor onze bewoners en zijn er elementen die je als verspilling kunt zien. We streven ernaar om het verzuimproces zo in te richten dat we waarde toevoegen voor onze bewoner en medewerker en dat alle verspilling wordt voorkomen.

Jouw inzet bij en zorg voor onze bewoners voegt direct waarde toe voor onze bewoners. Wanneer je verminderd inzetbaar bent, betekent dit direct iets voor de waarde die onze bewoner ervaart. Het zo goed mogelijk benutten van jouw inzetbaarheid is daarom belangrijk. Hieruit volgt dat het voorkomen en beperken van het verzuim een belangrijk streven is. We richten ons dus vóór en tijdens verzuim op het optimaal benutten van jouw inzetbaarheid. Dit doen we voor onze bewoners en vanuit de overtuiging dat verbinding met je werk en collega's tijdens verzuim goed is voor je herstel.

Lean in verzuim betekent dat we verspillingen tijdens het verzuimproces voorkomen. Bij verspilling kun je denken aan: het niet benutten van jouw kennis, talenten en kunde of het wachten op een actie, interventie of behandeling.

2. *Verzuim is gedrag*

Verzuim is niet hetzelfde als ziekte. Het verschil is dat ziekte je overkomt en dat verzuim gaat over hoe je als medewerker met die ziekte omgaat. Ziekte leidt dus niet

automatisch tot afwezigheid op het werk. In onze visie is verzuim beïnvloedbaar gedrag, verzuim is een keuze. Wanneer je verzuimt, hebben we het met elkaar niet over de klacht of ziekte, we gaan ervan uit dat deze aanwezig is. Je onderzoekt tijdens verzuim steeds wat wel mogelijk is. Je bespreekt de mogelijkheden die je ziet samen met je leidinggevende. Dit betekent dat verzuim geen eenzijdige mededeling is, in overleg met je leidinggevende kom je tot afspraken tijdens verzuim over aanwezigheid en passende taken.

3. Verbinding met je werk tijdens verzuim

We zetten het belang van verbinding met je team en het werk tijdens verzuim centraal, we focussen daarom altijd op deze verbinding. Of je langdurig of kort verzuimt is hierbij niet van belang. Ook als je geen of beperkte arbeidsmogelijkheden hebt, richten we ons juist op de verbinding. Denk hierbij aan een kop koffie komen drinken, aansluiten bij je teamoverleg,

Samen streven we ernaar de terugkeerdrempel naar het werk zo laag mogelijk te maken.

Medische informatie

Wanneer je verzuimt, deel je géén medische informatie met je leidinggevende. Deze informatie deel je volgens de wet alleen met de bedrijfsarts en andere medische specialisten. Met je leidinggevende heb je het over concrete taken en passende werkzaamheden die je kunt verrichten tijdens verzuim.

Doelstellingen van het beleid

- Minimaal 60% van de verzuimende medewerkers is (gedeeltelijk) inzetbaar tijdens verzuim in eigen of passende taken*.
- Minimaal 90% van de verzuimende medewerkers heeft op basis van verbinding tijdens verzuim regelmatig persoonlijk contact met collega's en cliënten*.
- Het verzuimproces is ingericht volgens het lean principe
- Het verzuimpercentage van Valkenhof ligt beneden de 5% en de meldingsfrequentie is maximaal 1.
- Duidelijkheid in de verschillende rollen die mensen hebben tijdens verzuim.
- Overzicht in de instrumenten.
- Iedereen is bekend met de visie

* tenzij uit het advies van de bedrijfsarts nadrukkelijk blijkt dat dit niet mogelijk is.

1. WAT ZIJN IEDERS TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

In dit hoofdstuk wordt uitgelegd welke rol jij en je leidinggevende hebben tijdens het verzuimproces. Het verzuimproces bestaat uit de onderdelen: verzuimpreventie, verzuimaanvraag, tijdens verzuim en na verzuim. Per onderdeel is het verzuimproces uitgewerkt.

1.1. Jij

Verzuimpreventie

Als leverancier van je eigen inzetbaarheid voor de bewoners ben je zelf actief bezig met je eigen veiligheid, welzijn en gezondheid op het werk en in je privésituatie. Je signaleert proactief naar je leidinggevende als er knelpunten zijn waardoor klachten kunnen ontstaan. Tijdens het gesprek met je leidinggevende onderzoeken jullie samen of Valkenhof je ergens in kan ondersteunen. Dit geldt ook voor een veeleisende privésituatie (bijvoorbeeld: mantelzorg of financiële problemen).

Onderstaand een aantal voorbeelden van instrumenten waarmee je jouw inzetbaarheid positief kunt beïnvloeden:

- Arbobeleid: in het arbobeleid worden verschillende maatregelen genoemd die je zelf kunt inzetten of aanvragen, zoals: griepvaccinatie, werkplekonderzoek, e.d.
- Open spreekuur: je vraagt dit spreekuur zonder tussenkomst van Valkenhof aan. Je kunt de bedrijfsarts vragen stellen over jouw gezondheid in relatie tot het werk, ook als je niet verzuimt of geen klachten hebt.
- Verlofsoorten: als je niet arbeidsongeschikt bent, maar regelruimte nodig hebt voor bijvoorbeeld de opvang van een ziek kind of ouder, dan is verzuimverlof niet het verlof dat je aanvraagt. Er zijn andere verlofsoorten die je daarbij kunnen helpen. Zie paragraaf Verzuimaanvraag.
- Interventies: nadat je met je leidinggevende hebt gesproken, kan Valkenhof interventies inzetten die je voorkomen dat je uitvalt. Bijvoorbeeld de inzet van specialisten, bureaus en coaches.
- Doorstroom naar een andere functie via de interne mobiliteitslijst, loopbaangesprek, evaluatiegesprek of verzuimgesprek.
- Sollicitatie op andere functies
- Verzuim/arbeidsomstandigheden als vast agendapunt in teamoverleg. Neem het initiatief om aandachtspunten te agenderen.
- Gezond roosteren. Maak een (on)gezond rooster bespreekbaar in je team.

Verzuimaanvraag

Wanneer je verminderd inzetbaar bent, kun je een verlofsoort of verzuim aanvragen. Voor het aanvragen van verzuim en verlof gelden specifieke voorwaarden. Afhankelijk van of je aan deze voorwaarden voldoet kun je verzuim of verlof aanvragen. Een verzuimaanvraag wordt alleen goedgekeurd wanneer je wegens arbeidsongeschiktheid het recht hebt om niet te werken en toch salaris te ontvangen.

Is er een andere reden dan arbeidsongeschiktheid voor je afwezigheid? Dan is een ander type verlof van toepassing. Verlof vraag je bijvoorbeeld aan bij een plotseling

onvoorziene situatie, een ziek kind, rouwverwerking of de zorg voor een dierbare. In deze situaties is er geen sprake van arbeidsongeschiktheid.

Jouw verzuimaanvraag vindt plaats in dialoog. Nadat je een verzuimaanvraag via Youforce hebt ingediend, neem je daarom direct telefonisch contact op met je leidinggevende om werkafspraken te maken over onderstaande punten. Hier heb je zelf voorafgaand aan de verzuimaanvraag over nagedacht en komt met voorstellen.

- Hoe je jouw kennis, kunde en talenten nog kunt inzetten
- Welke (aangepaste) taken nog wel kunnen
- Hoe je tijdens verzuim verbonden blijft met je team, ook als je geen arbeidsmogelijkheden hebt.
- Welke oplossingen er zijn en wat je hiervoor nodig hebt van Valkenhof.
- De maatregelen om je afwezigheid op te vangen en schakelt -wanneer van toepassing op de afdeling- de achterwacht in.

Je verzuimaanvraag kan ter beoordeling worden doorgestuurd aan de bedrijfsarts met de vraag: *is er sprake van arbeidsongeschiktheid? In welke mate is er sprake van arbeidsongeschiktheid? Zijn de voorgestelde taken passend bij de mogelijkheden?*

Tijdens verzuim

Je bekijkt hoe je tijdens verzuim jouw kennis, kunde en talenten nog zo goed mogelijk kunt inzetten. Tijdens verzuim blijf je goed verbonden met je werk en je team en draag je bij aan een spoedige werkhervatting.

Instrumenten:

- Klussenbank: samen met je leidinggevende kun je kijken of er passende taken op staan die aansluiten bij jouw inzetbaarheid.
- Spreekuur bedrijfsarts: tijdens het spreekuur met de bedrijfsarts wordt inzichtelijk welke functionele beperkingen je hebt.
- (Frequent) verzuimgesprek: wanneer je een aantal keer niet in staat bent geweest om te werken, plan je een verzuimgesprek in met je leidinggevende.
- Werkplekonderzoek: als factoren in je werk een negatieve invloed hebben op je inzetbaarheid maak je een werkplekonderzoek bespreekbaar met je leidinggevende.
- Plaatsing op interne mobiliteitslijst: wanneer je jouw eigen werk niet meer kunt hervatten, kun je op de mobiliteitslijst geplaatst worden. Vanuit die lijst heb je voorrang t.a.v. passende vacatures.
- Inzet van specialisten: Valkenhof kan interventies inzetten die je helpen bij werkhervatting. De bedrijfsarts, verzuimcoördinator en HRM adviseren jou en je leidinggevende over de inzet van deze interventies. Je leidinggevende bepaalt of dit advies overgenomen wordt.
- Wachtlijsten: wanneer je tijdens verzuim wordt geconfronteerd met een lange wachtlijst voor bijvoorbeeld een behandeling kan Valkenhof hierin mogelijk iets

voor je betekenen. Maak je wens bespreekbaar bij de bedrijfsarts of je leidinggevende.

Na verzuim

Je registreert je hersteldatum volgens procedure in Youforce. Na je herstel plan je een terugkeergesprek met je leidinggevende.

Instrumenten:

- Terugkeergesprek: na je verzuim plan je een gesprek met je leidinggevende om te evalueren of alle verzuimoorzaken adequaat zijn opgepakt en opgelost.
- Niet duurzaam herstel: er is sprake van niet duurzaam herstel wanneer het risico op verzuim aanwezig blijft omdat je bijvoorbeeld chronische beperkingen hebt of omdat de functie-eisen fysiek of mentaal te zwaar voor je zijn. Wanneer jouw belastbaarheid onvoldoende aansluit op wat je functie van je vraagt, loop je een groter risico op (langdurig) verzuim. Valkenhof wil collega's die in deze risicogroep vallen ondersteunen door proactief op zoek te gaan naar andere mogelijkheden binnen de organisatie. Je wordt dan, eventueel na overleg met de bedrijfsarts, op de interne mobiliteitslijst geplaatst. Deze status heeft geen arbeidsrechtelijke gevolgen en is alleen bedoeld om je preventief te begeleiden naar een duurzame functie passend bij jouw mogelijkheden om op die manier het risico op overbelasting weg te nemen.

1.2. Leidinggevende

Verzuimpreventie

Je leidinggevende draagt bij aan een gezonde werkomgeving waarin je jezelf optimaal kunt inzetten voor de bewoners. Bij het inzetten van preventieve interventies overlegt je leidinggevende met HRM.

Instrumenten:

- Arbobeleid
- Interventies bij (dreigende) psychische of fysieke overbelasting of een veeleisende privésituatie in overleg met HRM.
- Gerichte vraag aan de bedrijfsarts
- Verlofsoorten: in overleg met je leidinggevende plan je een verlofsoort in om te voorkomen dat je overbelast raakt.
- Doorstroom naar een andere functie via de interne mobiliteitslijst, loopbaangesprek, evaluatiegesprek of verzuimgesprek.
- Teamoverleg: je leidinggevende agendeert regelmatig arbeidsomstandigheden, werkdruk en verzuim tijdens teamoverleg.

Verzuimaanvraag

Je leidinggevende heeft spoedig contact met je na jouw verzuimaanvraag. Samen met jou bekijkt je leidinggevende hoe je jouw kennis, kunde en talenten toch nog zo goed mogelijk kunt inzetten voor onze bewoners. De klussenbank kan hierbij helpen.

Tijdens verzuim

Samen met jou bekijkt je leidinggevende hoe jouw kennis, kunde en talenten tijdens verzuim nog zo goed mogelijk kunt inzetten voor onze bewoners. Jullie zorgen er samen voor dat wachtperiodes tot een minimum beperkt zijn. Je leidinggevende creëert de randvoorwaarden om ervoor te zorgen dat jij jouw inzetbaarheid zo goed mogelijk kunt benutten.

Je leidinggevende is verantwoordelijk voor verzuimbegeleiding, de uitvoering van de Wet Verbetering Poortwachter, het vastleggen van contactmomenten en werkafspraken in je verzuimdossier. Je leidinggevende rondt verzuimtaken tijdig af en zorgt bij afwezigheid voor een vervangend leidinggevende. De volgende instrumenten kunnen worden ingezet tijdens verzuim:

- Verzuimgesprek
- Klussenbank
- Gerichte vraag aan de bedrijfsarts over mogelijkheden en de haalbaarheid van gemaakte werkafspraken.
- Inzetten van werkplekonderzoek
- Plaatsing op interne mobiliteitslijst
- Hulpmiddelen: bijvoorbeeld materiaal, aangepaste werktijden of aangepaste werkzaamheden om je zo goed mogelijk naar werk te begeleiden.
- Aangepast werk in eigen of ander team binnen de organisatie.
- Inzet van specialisten bij psychische of fysieke overbelasting of een veeleisende privésituatie in overleg met HRM.
- Wachtlijden: wanneer je tijdens verzuim wordt geconfronteerd met een lange wachtlijst voor een behandeling kan Valkenhof hierin mogelijk via de collectieve zorgverzekering iets voor je betekenen. Maak je wens bespreekbaar bij de bedrijfsarts of je leidinggevende.

Na verzuim

Je leidinggevende heeft na je herstel een terugkeergesprek met je over alle actuele zaken rondom het werk en de collega's. Ook evalueren jullie of alle verzuimoorzaken adequaat zijn opgelost.

Instrumenten:

- Terugkeergesprek: na je verzuim plan je een gesprek met je leidinggevende om te evalueren of alle verzuimoorzaken adequaat zijn opgepakt en opgelost.
- Niet duurzaam herstel: je wordt in samenspraak met je leidinggevende op de interne mobiliteitslijst geplaatst. Dit is bedoeld om je preventief te begeleiden

naar een duurzame functie passend bij jouw mogelijkheden om op die manier het risico op overbelasting weg te nemen.

1.3. Overige rollen

Bedrijfsarts:

- adviseert naar aanleiding van gerichte vragen over mogelijkheden en beperkingen in arbeidsinzet en informeert jou en je leidinggevende hierover.
- onderschrijft de gedragsmatige visie, denken in mogelijkheden en verbinding met het werk tijdens verzuim.
- heeft vrije toegang tot de werkvloer
- volgt de gemaakte afspraken over verzuim binnen de organisatie.
- leeft de Wet Verbetering Poortwachter en de Arbowet na.
- adviseert organisatiebreed en op niveau van de medewerker over in te zetten maatregelen en interventies.

Verzuimcoördinator

- werkt in opdracht van en onder de verantwoordelijkheid en supervisie van de bedrijfsarts
- stimuleert gezondheidsbevordering en verzuimpreventie
- onderschrijft de gedragsmatige visie, denken in mogelijkheden en verbinding met het werk tijdens verzuim.
- voert medische taken uit tijdens verzuimbegeleiding
- voert huisbezoeken en spoedcontroles uit om arbeidsongeschiktheid en arbeidsmogelijkheden te beoordelen
- stimuleert werkhervatting en zoekt naar mogelijkheden binnen de organisatie
- adviseert het management en HRM

HRM-adviseur:

- creëert geschikte providerboog bij in te zetten interventies passend bij de visie op verzuim.
- adviseert over en ondersteunt bij verzuimbegeleiding.
- informeert de organisatie over ontwikkelingen en wet- en regelgeving.
- ondersteunt de directie bij het ontwikkelen van het verzuimbeleid en toetst het beleid.
- beheert de interne mobiliteitslijst.
- coördineert het proces van ex-medewerkers die nog onder de werkingsfeer vallen van het eigen risicodragerschap WGA en stemt hiervoor af met de arbodienst.

Personeelsadministratie:

- zorgt voor de aanlevering van de Vernet-rapportage, de meldingen aan het UWV, archivering van o.a. verslagen en van UWV-beschikkingen.
- verzorgt de administratie rondom het WGA-eigenrisicodragerschap.

Ondernemingsraad:

- heeft instemmingsrecht over het verzuimbeleid.
- draagt het beleid uit.

Directie:

- stelt het beleid vast en bewaakt de uitvoering van het verzuimbeleid.
- maakt afspraken over de dienstverlening van de bedrijfsarts en de arbodienst.
- evalueert hoe leidinggevenden sturing geven aan verzuimbegeleiding en ziet erop toe dat leidinggevenden op een eenduidige manier omgaan met verzuim.
- maakt duidelijk welke verantwoordelijkheden een leidinggevende heeft.
- stelt middelen en instrumenten ter beschikking om het beleid uit te voeren.
- beslist tot overplaatsing, ontslag e.d.
- voert een frequent verzuimgesprekken wanneer je 4 of meer keer in de afgelopen 12 maanden verzuimd hebt.

2. OVERLEG EN RAPPORTAGES

Er is halfjaarlijks overleg tussen de arbodienst, de OR, een HRM-adviseur en de directie. Hierin wordt het verzuimbeleid geëvalueerd en worden trends besproken.

Daarnaast is er halfjaarlijks een sociaal medisch overleg in het sector-MT met de doelstelling kennis uit te wisselen en complexe casuïstiek op te lossen.

Leidinggevenden en directie ontvangen elk kwartaal verzuimstatistieken vanuit HRM.

3. SANCTIES

Wanneer je jouw re-integratieverplichtingen en/of afspraken uit het verzuimbeleid niet nakomt, kan Valkenhof sancties treffen. Deze sancties zijn volgens cao VVT en het sanctiebeleid op i-Prova.

4. SLOT

Het doel van dit beleid is je te ondersteunen in het voorkomen van uitval en te richten op het optimaal benutten van jouw kennis, kunde en talent tijdens verzuim voor onze bewoners. Samen streven we een zo spoedig mogelijke terugkeer naar je eigen of passend werk na.