



Verzuimbeleid

Ingangsdatum	1 augustus 2022
Onderwerp	Verzuimbeleid
Classificatie	Intern gebruik

Inleiding

We streven naar een vitaal en veerkrachtig Koning Willem I College. Hiervoor is een goed verzuimbeleid onmisbaar. Het verzuimbeleid heeft betrekking op preventie, verzuimbegeleiding en re-integratie. Het beleid biedt kaders, visie en beleidsuitgangspunten. De praktische uitwerking is terug te lezen in het verzuimreglement.

Uitgangspunten en kaders

De uitgangspunten en kaders van dit verzuimbeleid zijn onder andere het wettelijk kader (o.a. Burgerlijk Wetboek, Wet Verbetering Poortwachter), de CAO MBO, Werkwijze Poortwachter van UWV, Positieve Gezondheid en het eigen regiemodel van de leidinggevende.

Het beleid

Doelstelling van dit verzuimbeleid is een tijdige en kwalitatieve goede aanpak van noodzakelijke activiteiten in het verzuimproces, scheppen van duidelijkheid over gevolgen van (langdurige) ziekte en arbeidsongeschiktheid, bieden van goede begeleiding van zieke medewerkers en zorgdragen voor vitale medewerkers, gebaseerd op Positieve Gezondheid en (eigen) regie door de inzet op preventie, betekenisvol leven en focus op mogelijkheden.

Visie

Het Koning Willem I College gaat uit van de eigen regie van de medewerker in zijn loopbaan, ook als de medewerker door ziekte niet in staat is werkzaamheden te verrichten. Ook gaan we uit van integraal management van leidinggevendenden waarbij de leidinggevende verantwoordelijk is voor medewerkers en eerst zoekt naar oplossingen binnen de eigen afdeling. Leidinggevendenden en medewerkers voeren samen het goede gesprek waarbij de HR adviseur het proces ondersteunt en advies geeft. De leidinggevende wordt daarnaast adequaat ondersteund door de ingezette professionals van de arbo dienst.

Positieve Gezondheid

Doorgaans wordt bij gezondheidsklachten gefocust op de aandoening. Alle aandacht gaat dan uit naar klachten en gezondheidsproblemen en het oplossen hiervan. Positieve Gezondheid kiest een andere invalshoek. Het accent ligt niet op de ziekte of de beperkingen die iemand heeft. Maar op mensen zelf, op hun veerkracht, op wat hun leven betekenisvol maakt en wat zij wel kunnen.



Positieve Gezondheid gaat over eigen regie, eigen keuzes in het leven en maakt het mogelijk om mensen aan te spreken op hun veerkracht in plaats van op hun ziekte. Niet gezondheid is het doel, maar een betekenisvol leven. Door deze aanpak te volgen in het verzuimbeleid, demedicaliseren we waar mogelijk binnen het Koning Willem I College. We gaan uit van wat de medewerkers ondanks de klachten nog wèl kunnen, spreken daarbij hun veerkracht aan en laten de regie bij mensen zelf en helpen hen om eigen beslissingen te nemen.

Integraal leiderschap

Leidinggevenden hebben hun eigen verantwoordelijkheden en nemen zelf beslissingen binnen gestelde kaders. Dit betekent dat directeuren, teammanagers en onderwijsmanagers verantwoordelijkheden nemen bijvoorbeeld bij de samenstelling van de teams en de keuzes die zij daarin maken. In geval van verzuim voert de direct leidinggevende samen met de medewerker de regie over het verzuimbegeleidingsproces.

Regiemodel

De leidinggevende heeft samen met de medewerker een centrale rol bij preventie, verzuimbegeleiding en verzuimbeheersing. De leidinggevende treedt op als casemanager bij verzuim en is de aangewezen persoon om een verzuimende medewerker te begeleiden in terugkeer naar werk en de keuzes te bespreken. De leidinggevende en medewerker houden samen regie over alle acties tijdens verzuim zoals het maken van afspraken over re-integratie en inzetbaarheid. We verwachten (persoonlijk) eigenaarschap van de individuele medewerker, ook bij ziekte.

De leidinggevende wordt ondersteund door de Adviseur Mens, werk en gezondheid van de arbodienst die onder taakdelegatie werkt, de bedrijfsarts en HR adviseur. Tijdens ziekte krijgt de leidinggevende begeleiding van de Adviseur Mens, werk en gezondheid van de arbodienst. Deze coacht en ondersteunt, maar neemt taken en verantwoordelijkheid niet over. Bij langdurig verzuim (langer dan 6 weken) is naast de Adviseur Mens, werk en gezondheid, de bedrijfsarts betrokken als adviseur en expert voor leidinggevende en medewerker. De HR adviseur adviseert en ondersteunt bij de werkgeversaspecten van verzuim en zet samen met leidinggevende interventies in.

Beleidsuitgangspunten bij verzuim

- Leidinggevende en medewerker werken conform de Wet Verbetering Poortwachter.
- Bij de vastlegging van afspraken worden geen medische gegevens/ informatie schriftelijk vastgelegd.
- Leidinggevende en medewerker kijken naar mogelijkheden van de medewerker, bespreken samen wat nog kan in plaats van focussen op de klachten en beperkingen.
- Leidinggevende en medewerker denken mee in oplossingen en spreken interventies af die helpen om gezond(er) te worden of re-integratie te bespoedigen.
- Alle professionals die worden ingeschakeld tijdens het verzuimtraject committeren zich aan het beleid van Koning Willem I College.
- Leidinggevende en medewerker zetten zich in voor re-integratie en komen gemaakte afspraken na. Bij niet nakomen door de medewerker, onderzoekt de leidinggevende samen met de HR adviseur of een sanctie wordt opgelegd.
- Zijn er interventies nodig dan worden deze ingezet vanuit de providerboog van koning Willem I College. Worden er aanbieders buiten deze boog ingezet, dan zijn de kosten voor de medewerker zelf.
- Leidinggevende en medewerker volgen adviezen op van professionals die worden ingezet door de arbodienst, zoals de bedrijfsarts en de Adviseur Mens, werk en gezondheid. Kan iemand zich er niet in vinden, dan wordt dat besproken.
- Van de medewerker wordt eigen regie verwacht, wat inhoudt dat hij/ zij zelf ook actief aan de slag gaat met re-integratie en vinden van passend werk. Zeker als terugkeer naar eigen werk onzeker is. Een afwachtende houding past daar niet bij.
- We onderschrijven de re-integratievolgorde uit de Werkwijzer Poortwachter UWV en focussen in eerste instantie op terugkeer in eigen werk (in volle omvang). Pas als dat niet kan, ligt de focus op



aangepast eigen werk of ander werk. Daarbij wordt van de leidinggevende verwacht dat hij doet wat redelijkerwijs mogelijk is om de medewerker ander passend werk te bieden.

- We hanteren de volgende categorieën voor kort, midden en lang verzuim:

Kort verzuim	1-7 dagen
Midden verzuim	8-42 dagen
Lang verzuim	43-730 dagen
- Wanneer een medewerker zich drie keer (of vaker) binnen één jaar heeft ziek gemeld, spreken we van frequent verzuim. In dat geval volgt een verzuimgesprek.
- We laten in beginsel na 26 weken verzuim een arbeidsdeskundigheidsonderzoek uitvoeren door een arbeidsdeskundige. Afhankelijk van het resultaat van dit onderzoek wordt direct spoor 2 ingezet. Voorwaarde voor het Koning Willem I College is dat arbeidsdeskundige en de spoor 2 coach zich committeren aan het verzuimbeleid van het Koning Willem I College.
- Na 36 weken informeren de leidinggevende en HR adviseur de medewerker over de gevolgen van langdurige ziekte, o.a. de stappen in de Wet Verbetering Poortwachter en rechtspositionele zaken zoals vakantieopbouw, reiskosten en loonkorting na 1 jaar.
- Een langdurig zieke medewerker houdt zelf vacatures bij Koning Willem I College bij en solliciteert op vacatures die passen bij het persoonsprofiel, de belasting en belastbaarheid. Dat betekent niet automatisch dat deze medewerker geplaatst wordt. Een nauwkeurige selectie zal leiden tot plaatsing van de meest geschikte kandidaat. Er bestaat de mogelijkheid om eerst een werkervaringsplaats of een proefplaatsing aan te bieden.
- De leidinggevende is verantwoordelijk voor de zieke medewerker totdat einde wachttijd is bereikt dan wel de ziekteperiode op een andere manier is afgesloten. Een leidinggevende voert altijd een gesprek met de medewerker in het kader van re-integratie. Dit gesprek is bedoeld om voor te lichten en verwachtingen te managen. Expertise op dit vlak is aanwezig bij de HR adviseur. De leidinggevende kan altijd op deze expertise terugvallen.
- Afhankelijk van de uitkomst van de WIA beoordeling én het re-integratieresultaat na 104 weken verzuim wordt bepaald of de zieke medewerker in dienst blijft bij het Koning Willem I College of dat ontslag volgt.
- De leidinggevende zorgt voor het herplaatsen van de zieke en/of arbeidsongeschikte medewerker in een passende functie als de medewerker de nieuwe functie duurzaam en volledig kan doen.
- We zoeken met elkaar naar passende oplossingen voor de zieke of arbeidsongeschikte medewerker, maar creëren in principe geen banen en houden ons aan het formatieplan en formatieplaatsen.
- Bij herplaatsing na 104 weken verzuim krijgt de medewerker een nieuw contract voor de functie en arbeidsduur passend bij zijn of haar duurzame mogelijkheden.

Implementatieplan

HR ontwikkelt een verzuimreglement waarbij het verzuimbeleid het algemeen kader en uitgangspunt is. De arbodienst wordt ook meegenomen in het beleid en het reglement.

Vervallen beleid

Met inwerkingtreding van dit beleid vervallen er nog geen stukken; dit beleid is aanvullend. Pas als het nieuwe verzuimreglement is vastgesteld komen het huidige Ziekteverzuimreglement en Flyer 'ik ben langdurig ziek en dan' van De Leijgraaf alsmede de 'Voorschriften bij ziekte', 'Overzicht stappen in het verzuimproces' en de Ziekteverzuimbegeleidingskaart van oude Koning Willem I College te vervallen.