

Verzuimmodel Yuverta

Samen worden we beter



Inleiding

Uiteraard proberen we als werkgever verzuim te voorkomen. Daarvoor is het van belang dat we als werkgever en medewerker voortdurend goed met elkaar in gesprek zijn. Wanneer medewerkers zich onverhoopt toch ziek melden, zijn we samen verantwoordelijk voor het doorlopen van een proces dat erop gericht is dat de medewerker zo snel mogelijk het werk weer hervat. Dat is een gezamenlijke verantwoordelijkheid en is een proces waarbij het van belang is maatwerk toe te passen. Naar mate de re-integratie langer duurt, komen meer deskundigen in beeld om te zorgen dat we alle aspecten, die met verzuim in relatie tot arbeid te maken hebben, meenemen in de begeleiding.

Dit document beschrijft op welke manier we binnen Yuverta met verzuim omgaan en in het bijzonder welke positie leidinggevenden hebben in het traject, welke deskundigen voor hen beschikbaar zijn in de ondersteuning en welke rol zij vervullen.

Tevens zijn aan dit document een aantal bijlagen toegevoegd. Bijlage 1 bevat het verzuimreglement, waarin alle specifieke rechten en plichten en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen staan beschreven. Ook worden daarin meer uitleg gegeven over vakspecifieke termen die worden gebruikt. Bijlage 2 bevat een stroomschema met de benodigde processtappen. Dit geeft meer inzicht in handelingen en termijnen die van belang zijn bij het opvolgen van wet- en regelgeving. Bijlage 3 tenslotte is het verzuimprotocol dat echt specifiek geschreven is voor de medewerkers. Hierin staan ook de processtappen beschreven vanuit medewerkersperspectief.

Uitgangspunt: samen worden we beter

Met ziek worden zijn we niet iedere dag bezig. Toch staan we er wel bij stil, want de gevolgen van ziekte kunnen ingrijpend zijn, zowel voor medewerkers als voor hun omgeving. Voorkomen van ziekteverzuim is dan ook van groot belang. We werken continu aan het bieden van een gezonde, veilige werkomgeving en stimuleren medewerkers om aandacht te besteden aan hun eigen vitaliteit.

Ziekte of een ongeval kan iedereen overkomen. In sommige situaties heeft een medewerker geen keuze en moet hij/zij zich ziek melden, er zijn echter ook situaties waarbij ook andere factoren een rol spelen. Voor alle situaties waarbij een medewerker zich genooddaakt voelt zich ziek te melden zoeken we samen een oplossing die recht doet aan de situatie en die altijd gericht is op een zo snel mogelijke en verantwoorde werkhervatting.

Essentieel is het natuurlijk om goed met elkaar in gesprek te zijn. De menselijke maat en betrokkenheid is misschien voor velen van ons vanzelfsprekend, maar zeker in situaties dat je elkaar niet meer dagelijks spreekt dreigt er een verwijdering te ontstaan tussen de zieke medewerker en de organisatie. Dat nauwe regelmatige contact tussen leidinggevende en zieke medewerker is daarbij dan ook cruciaal. En daar waar mogelijk de zieke nog steeds betrekken bij wat er op het werk gebeurt ook, zolang dat maar bevorderend is voor het herstel. Er is in dit document en begeleidende bijlagen misschien niet altijd ruimte om dat uitgebreid te formuleren, maar is wel degelijk een factor die we vanuit Yuverta van groot belang vinden. Want alleen SAMEN worden we beter. Samen kunnen we voorkomen dat een medewerker zich niet gehoord voelt of er zelfs een conflict ontstaat. Mocht dat toch gebeuren dan kan diegene zich natuurlijk wenden tot de bedrijfsarts of conform het sociale veiligheidsbeleid tot de vertrouwenspersoon. Het doel zal altijd zijn om ook samen weer tot een oplossing te komen.

De verschillende rollen

Bij verzuimbegeleiding zijn veel mensen betrokken. Hieronder benoemen we de verschillende actoren en geven we weer welke rol zij vervullen:

- Medewerkers,
- Leidinggevenden,
- De bedrijfsarts,
- De arbeidsdeskundige,
- Externe (medische) specialisten,
- Verzuimcoördinator,
- HR-adviseur Duurzame Inzetbaarheid,
- HR-businesspartner.

Medewerkers

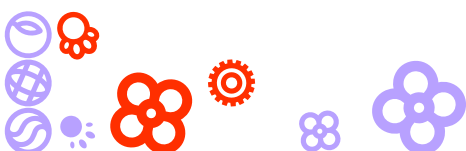
- Werken aan de eigen vitaliteit, gaan verantwoord om met de eigen gezondheid en zorgen voor een gezonde leefstijl.
- Bespreken tijdig risico's en problemen met betrekking tot veiligheid, en inzetbaarheid met hun leidinggevende. Zij zijn daarbij niet verplicht iets te vermelden over de medische achtergrond of oorzaken.
- In geval van ziekte bespreken ze op een proactieve en oplossingsgerichte manier met hun leidinggevende wat de belemmeringen in het werk zijn en wat er nodig is om hun inzetbaarheid te vergroten en werkhervatting te realiseren.
- Kunnen ook preventief (en zonder medeweten van de werkgever) een bedrijfsarts raadplegen voor advies.
- Zijn bij ziekteverzuim verplicht gehoor te geven aan een oproep om het spreekuur van de bedrijfsarts te bezoeken.

Leidinggevenden

- Werken samen met hun team aan het creëren en behouden van werkplezier.
- Zijn alert op vroegtijdige signalen van medewerkers die kunnen leiden tot uitval.
- Bespreken voorkomen van verzuim en het faciliteren van medewerkers in verzuimtrajecten in de dagelijkse praktijk regelmatig met hun HR-Businesspartner.
- Vervullen de rol van casemanager bij ziekte van een teamlid. De casemanager is de regisseur in het begeleidingstraject en is eindverantwoordelijk voor de te nemen acties en bijbehorende verslaglegging.
- Houden regelmatig contact met de zieke medewerker en proberen deze betrokken te houden bij de dagelijkse praktijk van het team, tenzij dit het herstel belemmert.
- Vragen de beschikbare (interne en externe) deskundigen daarbij om advies.
- Faciliteren op basis van de adviezen de re-integratie.
- Bespreken regelmatig met de bedrijfsarts en HR de lopende trajecten.

De bedrijfsarts

- Is extern en onafhankelijk.
- Is gespecialiseerd in het voorkomen van gezondheidsklachten door het werk.
- Kan ondersteunen bij verzuim- en preventiebeleid.
- Adviseert over arbeid (inhoud, omstandigheden, verhoudingen).
- Bespreekt regelmatig met leidinggevenden en HR lopende dossiers.
- Geeft advies over de arbeidsgeschiktheid van medewerkers.
- Adviseert over sociaal-medische zaken.
- Stelt documentatie op in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter.
- Werkt samen met andere hulpverleners er verwijst hiernaar door.
- Overlegt met behandelaren over de voortgang van de behandeling.



- Kan medische onderzoeken uitvoeren wanneer we werknemers een zogeheten preventief medisch onderzoek aanbieden.
- Kan adviseren bij vragen over werken tijdens zwangerschap, werken met een beperking of een chronische aandoening.

De arbeidsdeskundige

- Is extern en onafhankelijk.
- Weegt de belastbaarheid van de medewerker aan de hand van de gegevens van de bedrijfsarts en de belasting in de functie.
- Vertaalt de door de bedrijfsarts aangemerkt mogelijkheden en beperkingen naar concrete werkzaamheden en functies wanneer dit niet binnen de eigen werkzaamheden kan worden gerealiseerd.
- Ontvangt van de verzuimcoördinator en de bedrijfsarts de benodigde informatie en stelt vervolgens aan de hand van gesprekken met de leidinggevende en de medewerker een rapport op.

Externe (medische) specialisten

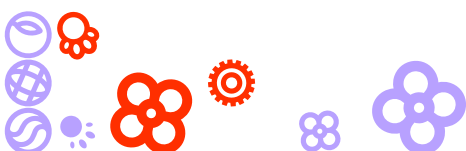
Het is mogelijk dat de bedrijfsarts adviseert externe (medische) specialisten in te zetten, ook wel interventieveranciers genoemd. Dit kan bijvoorbeeld gaan om psychologen, coaches, fysiotherapeut, re-integratiecoaches etc.. Het zou te ver gaan om al deze externe specialisten te beschrijven. In feite verlenen zij (sociaal-)medische zorg en op het moment dat de bedrijfsarts hierin een advies geeft dan zijn wij als werkgever verplicht daar gehoor aan te geven.

De verzuimcoördinator

- Ondersteunt bij en adviseert over de inzet van de bedrijfsarts.
- Ondersteunt en adviseert bij het opstellen van de benodigde UWV documenten.
- Verwerkt en informeert betrokkenen over de UWV correspondentie.
- Organiseert de inzet van- en onderhoudt contacten met externe deskundigen en re-integratiebedrijven.
- Werk samen met de HR-adviseur Duurzame inzetbaarheid in complexe dossiers of situaties.
- Werkt in geval van raakvlakken samen met de HR-adviseur Werkgeverszaken en/of Juridische Zaken.
- Geeft uitleg aan leidinggevenden en HR-Businesspartner over geldend beleid en wet- en regelgeving, toegespitst op dossiers van medewerkers.
- Neemt deel aan overleggen waarin dossiers van medewerkers worden besproken en zet van daaruit de benodigde acties uit.
- Houdt de informatie op intranet actueel.
- Coördineert het verzuimproces.
- Bereidt rapportages voor.

De HR-adviseur Duurzame inzetbaarheid

- Is een HR Businesspartner die gespecialiseerd is in duurzame inzetbaarheid.
- Ondersteunt de HR-Businesspartner en verzuimcoördinator bij complexe dossiers en/of situaties.
- Geeft advies aan leidinggevenden in dossiers met complexe procesmatige, juridische problematiek en neemt deel aan overleggen met leidinggevenden en de bedrijfsarts hierover.
- Werkt in geval van raakvlakken samen met de HR-adviseur Werkgeverszaken en/of Juridische Zaken.
- Bekijkt samen met de medewerker verzuim of de gemaakte afspraken (met derden) in de praktijk goed werken en nagekomen worden en onderhoudt de contacten hierover.



- Werkt bij het maken van beleid samen met de medewerker verzuim en adviseur Arbo (Bedrijfsvoering).
- Is vraagbaak voor collega HR-Businesspartner die leidinggevenden advies geven in relatie tot het faciliteren van verzuimtrajecten in de praktijk en duurzame inzetbaarheid.

De HR-Businesspartner

- Bespreekt op periodieke basis met leidinggevenden trends en signalen m.b.t. de inzetbaarheid en het welbevinden van medewerkers.
- Fungeert als sparringpartner voor leidinggevenden over alle personele zaken, dus ook in relatie tot duurzame inzetbaarheid of verzuim.
- Adviseert leidinggevenden over duurzame inzetbaarheid van medewerkers, mede op basis van kengetallen.
- Ondersteunt bij het faciliteren van re-integratie door leidinggevenden in de praktijk.
- Raadpleegt bij complexe casuïstiek of vragen hierover de Verzuimcoördinator en/of de adviseur Duurzame Inzetbaarheid.

Vanzelfsprekend is het van groot belang dat al deze verschillende actoren goed met elkaar in gesprek blijven. Dit zal onder andere gebeuren tijdens zogenaamde SMT-overleggen met de bedrijfsarts samen. Dit kan zowel op niveau van casuïstiek zijn, maar ook op overkoepelend, meer beleidsmatig niveau. De verzuimcoördinator en HR-adviseur Duurzame Inzetbaarheid bewaken dat deze overleggen op periodieke basis worden ingepland.

Bijlagen

Bijlage 1 – Verzuimreglement Yuverta
 Bijlage 2 – Processtappen verzuim Yuverta
 Bijlage 3 – Verzuimprotocol

