

Verzuimbeleid



Gezond beleid

**Ons verzuimbeleid
gaat eigenlijk over beter worden,
over gezond, vitaal en met plezier werken
en hoe we dat samen het beste doen.**

**Over preventie, actie en begeleiding
en kijken naar wat wel kan.**

**Gewoon gezond en goed verzuimbeleid,
voor vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.**



Over dit document

VERSIEBEHEER

Versie	Datum	Auteur	Wijzigingen
1.1	3-11-2021	P&O Conexus	Concept

BIJLAGEN

Document - titel	Versie datum
• Stroomschema verzuim • Verzuimprotocol / werkprocessen verzuim eerste 6 weken • Verzuimprotocol / werkprocessen verzuim na 6 weken • Implementatie verzuimbeleid	1.1 1.1 1.1 1.1

GOEDKEURING DOCUMENT

Versie	Naam, afdeling of orgaan	Datum

Inhoud

1.	Inleiding	5	3.2	Curatief beleid:	9
	Een gezond verzuimbeleid			Beter en sneller herstel en spoedige werkhervatting	
	Waarom is het belangrijk			Werkhervatting en re-integratie	
	Continuïteit en kwaliteit van ons onderwijs			Aangepast werk	10
	Minder kosten met goed verzuimbeleid			Overleg bedrijfsarts	
2.	Uitgangspunten en voorwaarden	6	3.3	Registratie en administratie	11
	Mensen. Wensen. Wetten			Managementinformatie	
	Visie op vitaliteit en verzuim			Evaluatie	
3.	Verzuimbeleid	7	4.	Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden	12
3.1	Preventief beleid: Voorkomen is beter dan genezen			Medewerker	
	Medewerkers			Leidinggevende	
	Leidinggevende			College van bestuur	
	Organisatie			Afdeling P&O	
	Hoe pakken we het aan	8		Arbodienstverlener	13
	Duurzame inzetbaarheid				
	Voorlichting				
	Professionalisering				
	Ontwikkelingen en interventies				
	Gesprekkencyclus	9			
	Frequent verzuimgesprek				

Bijlagen:

- Stroomschema verzuim
- Verzuimprotocol / werkprocessen verzuim eerste 6 weken
- Verzuimprotocol / werkprocessen verzuim na 6 weken
- Implementatie verzuimbeleid

Inleiding

Een gezond verzuimbeleid

Als werkgever willen we je graag optimaal faciliteren en ondersteunen in je werk. Daarom vinden wij goed personeelsbeleid belangrijk. Het verzuimbeleid is een onderdeel van ons personeelsbeleid.

Waarom is het belangrijk

Het verzuim was de afgelopen jaren hoger dan het landelijk gemiddelde. Dat willen we veranderen. Gezondheid en vitaliteit staan voorop. Daar besteden we als werkgever extra aandacht aan, niet alleen met een gezonde werkomgeving maar bijvoorbeeld ook met goede gesprekken over ontwikkeling, wensen en welbevinden. Medewerkers zorgen op hun beurt goed voor hun gezondheid. Zo werken we samen actief aan vitaliteit, gezondheid en preventie.

Continuïteit en kwaliteit van ons onderwijs

Conexus staat voor goed onderwijs voor elke leerling. Vitaliteit zorgt voor meer werkplezier en minder verzuim. Dat is goed voor jezelf, de leerlingen en voor de continuïteit en daarmee de kwaliteit van ons onderwijs.

Minder kosten met goed verzuimbeleid

Conexus is aangesloten bij het Vervangingsfonds voor de declaratie van de kosten van de vervanging van ziek onderwijspersoneel. Dit Vervangingsfonds wordt in 2023 opgeheven. De kosten voor het verzuim zijn dan volledig voor Conexus. Met het verzuimbeleid, de afspraken en acties verlagen we het verzuimpercentage en daarmee ook de kosten.



2. Uitgangspunten en voorwaarden

Mensen. Wensen. Wetten

Ons verzuimbeleid gaat uit van mensen, wensen en wetten. Het is een onderdeel van het arbo- en personeelsbeleid en is gericht op het versterken van vitaliteit en het voorkomen en verminderen van verzuim.

Het doel van het verzuimbeleid is:

- versterken van vitaliteit
- arbeidsongeschiktheid en beroepsziekten te voorkomen
- ziekteverzuim tot een minimum te beperken
- de wetgeving op dit gebied na te leven

In het verzuimbeleid staan alle afspraken, richtlijnen, wetten en voorwaarden waar we aan moeten voldoen en die te maken hebben met de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), Arbowet, Wet verbetering poortwachter (WvP), Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en regeling Ziekte en Arbeidsgeschiktheid Primair Onderwijs (ZAPO) en overige relevante regelgeving.

Visie op vitaliteit en verzuim

In onze visie op verzuim staat vitaliteit op nummer 1. Met vitaliteit bedoelen we alles wat te maken heeft met gezondheid, duurzame inzetbaarheid en werkgeluk. Als je je fit en vitaal voelt, heb je meer energie en plezier in je werk. En dat is fijn voor jezelf, voor je leerlingen en voor de school. Vitale medewerkers zijn ook minder vaak ziek. Daarom hebben we veel aandacht voor vitaliteit.

Als werkgever zorgen we voor een gezonde werkomgeving en medewerkers zorgen goed voor hun gezondheid. Maar soms overkomt je iets waardoor werken niet meer vanzelfsprekend is. Uitzieken is dan belangrijk. Medewerkers willen graag aan het werk blijven. Wij ondersteunen hen daarbij. Samen zoeken we naar mogelijkheden voor een spoedig herstel en (terugkeer naar) werk. Leidinggevende en medewerker hebben goede gesprekken over vitaliteit, preventie, werk, wensen en welbevinden.

3. Preventie, herstel en registratie

Het verzuimbeleid bestaat uit 3 onderdelen:



3.1 Preventief beleid: Voorkomen is beter dan genezen

Met het verzuimbeleid willen we oorzaken van verzuim zo veel mogelijk voorkomen. Het beleid is alleen effectief als iedereen zich volledig inzet voor beperking van het ziekteverzuim.

Medewerkers

Een goed verzuimbeleid begint niet bij verzuim, maar in de 'gezonde' dagelijkse praktijk. Bij een leidinggevende die de vinger aan de pols houdt, die weet wat er op de school speelt en hoe dit voor de medewerker is. En bij de medewerker die tijdig aan de bel te trekt en open is naar de leidinggevende.

Leidinggevende

De leidinggevende heeft hierin een belangrijke rol. Medewerkers worden door de leidinggevende weloverwogen begeleid. Het gaat niet alleen om de klachten van dat moment maar ook over het welbevinden, het verantwoordelijkheidsgevoel en de motivatie op het werk.

Organisatie

Gezond, vitaal en met plezier werken, daar gaat het om. Conexus wil een organisatie zijn waar medewerkers graag werken omdat ze gewaardeerd worden en gezien worden als volwaardige medewerkers. We zetten medewerkers in op hun kwaliteiten en we vinden we het belangrijk dat de medewerker zich blijft ontwikkelen.

Hoe pakken we het aan

Preventief beleid houdt in dat we vitaliteit versterken, mogelijke oorzaken van verzuim signaleren en dat we maatregelen nemen. Dit doen we aan de hand van:

- signalen van de medewerkers;
- individuele gesprekken met medewerkers (gesprekkencyclus, loopbaangesprekken);
- frequent verzuimgesprekken om te voorkomen dat er langdurig verzuim ontstaat;
- regelmatige directie- en teamvergaderingen waarin vitaliteit, verzuim, welzijn en arbeidsomstandigheden worden besproken;
- trainen van leidinggevend en/of het geven van workshops om signalen van bijvoorbeeld burn-out in vroegtijdig stadium te herkennen;
- risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E), en Plan van aanpak;
- voorlichting over het verzuimbeleid;
- aanbieden van een preventief spreekuur bij bedrijfsarts of arbeidsdeskundige.

Duurzame inzetbaarheid

De leidinggevende probeert ziekteverzuim tot een minimum te beperken door te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden, een professioneel klimaat, een passende wijze van leidinggeven en voldoende aandacht voor de individuele medewerker. De medewerker draagt bij aan de preventie van verzuim door er een gezonde levenswijze op na te houden en problemen tijdig te onderkennen en te bespreken.

Voorlichting

Voorlichting is een essentieel onderdeel van de aanpak van ziekteverzuim. P&O ondersteunt hierbij de leidinggevend en met bijvoorbeeld uitleg in het team, gesprekken voeren en het ontwikkelen van een informatiefolder.

- In het teamoverleg op de school wordt verzuim besproken als het nodig is, zowel kwalitatief als kwantitatief, en binnen de privacy regels.
- Indien nodig wordt voorlichting gegeven over onderwerpen die gezondheid en arbeid aangaan, dus duurzame inzetbaarheid.

Professionalisering: trainingen, workshops en intervisie

Er zijn verschillende mogelijkheden:

- (online) trainingen voor directies over verzuim, kaders en verantwoordelijkheden, (frequent) verzuimgesprekken voeren en de stappen in het proces van de Wet verbetering poortwachter (WvP);
- intervisie over casussen;
- workshops over intervisie, coaching en hoe om te gaan met mensen met stressklachten en overbelasting.

Ontwikkelingen en interventies

Conexus informeert medewerkers beter over het verzuimbeleid en over interventies zoals een preventief spreekuur met de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige, een intake bij een psycholoog, of een loopbaancheck bij een coach.

Gesprekkencyclus

Binnen de gesprekkencyclus (nog in ontwikkeling) zijn welzijn en welbevinden bespreekpunten bij het jaarlijkse ontwikkelgesprek. Waar krijg je energie van, wat zijn je talenten, wat heb je nodig? Als je deze benut, zal verzuim minder snel voorkomen. Daarnaast kunnen medewerkers tijdig signalen afgeven om verzuim te voorkomen en kan systematisch worden geïnventariseerd of er (werkgebonden) oorzaken voor verzuim zijn.

Frequent verzuimgesprek

De leidinggevende houdt een frequent verzuimgesprek met iedereen die tenminste driemaal in één jaar heeft verzuimd. Dit gesprek staat los van actueel verzuim en gaat over de oorzaak van het individuele verzuimgedrag. Ook de gevolgen van het verzuim voor de school en eventuele wijzigingen in het werk tijdens de verzuimperiode komen tijdens het gesprek aan de orde. De leidinggevende maakt van elk verzuimgesprek een verslag voor het dossier. Via AFAS krijgt de leidinggevende een melding van frequent verzuimers.

3.2 Curatief beleid: Beter herstel en spoedige werkhervatting

Bij ziekmelding streeft Conexus naar het herstel van de medewerker en een zo spoedig mogelijke werkhervatting of re-integratie.

Medewerker en leidinggevende

Vanaf de eerste verzuimdag maken de directeur en de medewerker afspraken over acties die beiden ondernemen in het re-integratietraject. Zij volgen hierbij het verzuimprotocol van Conexus en worden hierbij eventueel ondersteund door verschillende deskundigen. Medewerker en leidinggevende zijn daarmee de belangrijkste regisseurs op het speelveld van re-integratie. Hoe dit concreet gebeurt, staat in het bijgevoegde verzuimprotocol.

Actief

Belangrijk is dat de medewerker een actieve houding heeft, bij verzuim nauw contact onderhoudt met zijn leidinggevende en er alles aan doet om zo snel mogelijk weer aan het werk te gaan. De leidinggevende ondersteunt de medewerker bij het zoeken naar oplossingen en terugkeer naar werk. Samen bespreken de medewerker en de leidinggevende wat (nog) wel kan, in plaats van wat niet kan.

Werkhervatting en re-integratie

Werkhervatting brengt een aantal regels met zich mee voor Conexus en de medewerker, zoals vastgelegd in het verzuimprotocol (zie bijlage). De leidinggevende voert een werkhervattingsgesprek met de medewerker. De afspraken leggen ze vast in een werkhervattingsplan. Een format van het werkhervattingsplan staat in het verzuimsysteem AFAS.

De leidinggevende bevordert, in samenspraak, de re-integratie van de zieke medewerker door tijdig maatregelen te nemen waardoor de medewerker zijn/haar werk kan hervatten, of tijdelijk aangepast werk kan doen.

Als na 10 maanden ziekte nog geen zicht is op een spoedig herstel, wordt door de arbeidsdeskundige een arbeidsdeskundig onderzoek gedaan op basis van de functionele mogelijkheden lijst (FML) van de bedrijfsarts. Uiterlijk na 1 jaar ziekte, als er geen zicht is op (volledig) herstel binnen drie maanden in de eigen- of andere functie bij Conexus, probeert Conexus de medewerker in een andere organisatie van passend werk te voorzien. Dit 2e spoor kan naast de re-integratie in eigen of ander werk bij Conexus (1e spoor) worden ingezet.

Aangepast werk

Met tijdelijk aangepaste werkzaamheden blijft de medewerker betrokken bij zijn werk en wordt het herstel bevorderd. Bovendien kan de leidinggevende gebruik blijven maken van de kennis en capaciteiten van de medewerker. De bedrijfsarts is specialist op het gebied van werk en gezondheid en geeft aan wat de arbeidsmogelijkheden/beperkingen zijn van de medewerker. De werkgever bekijkt welke deeltaken van de functie kunnen worden aangeboden.

Bij aangepast werk worden afspraken gemaakt over het doel, de aard, inhoud en duur van het werk. Aangepast werk is nooit een doel op zich, maar is in de regel gericht op hervatting van het eigen werk binnen een bepaalde termijn. Aangepast werk kan ook als middel worden ingezet om duidelijkheid te krijgen over de mogelijkheden van re-integratie.

Overleg bedrijfsarts

De bedrijfsarts heeft medisch beroepsgeheim en is er voor medewerkers en werkgever. Zieke medewerkers kunnen worden ingepland voor het spreekuur bij de bedrijfsarts. De leidinggevende en P&O kunnen met de bedrijfsarts de (juiste) verzuimbegeleiding overleggen en afstemmen.

3.3 Registratie en administratie

Managementinformatie

Om het ziekteverzuim te kunnen sturen, evalueren en bij te stellen, is een nauwkeurige registratie en administratie van de afwezigheid van personeel en ziekteverzuim, belangrijk. Conexus gebruikt hiervoor het verzuimsysteem AFAS, waaruit deze gegevens worden gegenereerd.

Informatie voor de leidinggevende:

- het ziekteverzuimpercentage per individu en per school in een bepaalde periode;
- de ziekmeldingsfrequentie per individu en per school in een bepaalde periode;

Informatie voor Conexus:

- een indeling van het ziekteverzuim/ziekmeldingsfrequentie per school op grond van leeftijd, geslacht, functiecategorie, enz.

Leidinggevenden kunnen uit het verzuimsysteem op elk moment een ziekteverzuim-overzicht van de eigen school/afdeling halen. P&O levert periodiek managementinformatie over verzuim voor Conexus en per school/afdeling. Deze informatie wordt voorzien van advies over mogelijk in te zetten interventies en voorgelegd aan het college van bestuur. De managementinformatie wordt gedeeld met de leidinggevenden van Conexus.

Evaluatie

- Er vindt structureel evaluatie plaats met de arbodienstverlener en Conexus over het verzuimproces en arbodienstverlening.
- Hiervoor hebben we een analyse van het verzuim (op stichting niveau en op school niveau).
- De gegevens uit de analyse worden o.a. gebruikt tijdens overleg tussen leidinggevenden en P&O.
- Ook kunnen we de gegevens gebruiken bij de contractevaluatie of bij aanpassing van de contractafspraken met de arbodienstverlener.
- Als de resultaten van de verzuimanalyse daartoe aanleiding geven, worden concrete acties afgesproken in een activiteitenplan.
- Eenmaal per jaar voert het college van bestuur en P&O een evaluatiegesprek met de arbodienstverlener over de verzuimcijfers per school en de uitvoering van het activiteitenplan van het afgelopen jaar.

4 Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden

Medewerker

- Is primair zelf verantwoordelijk voor zijn eigen gezondheid, veiligheid en inzetbaarheid.
- Is zelf als eerste verantwoordelijk voor oplossingen om het verzuim te voorkomen of verkorten.
- Signaleert op tijd als zaken tot een eventueel verzuim zouden kunnen leiden.
- Bespreekt tijdig met de leidinggevende wat er aan de hand is en zoekt samen met de leidinggevende naar oplossingen.

Leidinggevende

- Verantwoordelijk/zorgt voor een gezonde en veilige omgeving.
- Zorgt voor het 'goede gesprek' met de medewerker als onderdeel van zijn werk.
- Zorgt voor contact met de medewerker wanneer er sprake is van (dreigend) verzuim.
- Treft op tijd maatregelen om verzuim te voorkomen en de inzetbaarheid te vergroten.
- Maakt verzuim en inzetbaarheid bespreekbaar binnen het team.
- Raadpleegt anderen om advies, zoals de P&O adviseur, de bedrijfsarts of een arbeidsdeskundige.
- Leeft de (wettelijke) Wet verbetering poortwachter na.
- Is verantwoordelijk voor de administratie en registratie van de ziek- en hersteld meldingen in het daarvoor bestemde digitale systeem.

College van bestuur

- Stelt de Conexus visie over vitaliteit en verzuim en het verzuimbeleid vast en draagt dit (pro) actief en expliciet uit.
- Zorgt dat het regelmatig op de agenda van het directieurenberaad staat en aandacht krijgt.

Afdeling P&O

- Zorgt voor een eenvoudig en ondersteunend werkproces voor medewerkers en leidinggevenden.
- Adviseert en ondersteunt de leidinggevenden en medewerkers indien gewenst.
- Heeft een faciliterende rol bij inzet van deskundigen (bedrijfsarts, arbeidsdeskundigen, psycholoog, coach).
- Signaleert op basis van wet- en regelgeving.
- Zorgt voor deskundigen, instrumenten en middelen.
- Is vraagbaak en expert, kent de procedures en regelgeving en ondersteunt bij complexe casussen.
- Zorgt voor inzicht in de mate van verzuim.
- De afdeling P&O levert periodiek managementinformatie met betrekking tot verzuim voor Conexus en per school/afdeling.
- Stuurt op de dienstverlening van de arbodienstverleners(s) en rapporteert aan het college van bestuur over het functioneren van de arbodienstverleners(s).

Arbodienstverlener

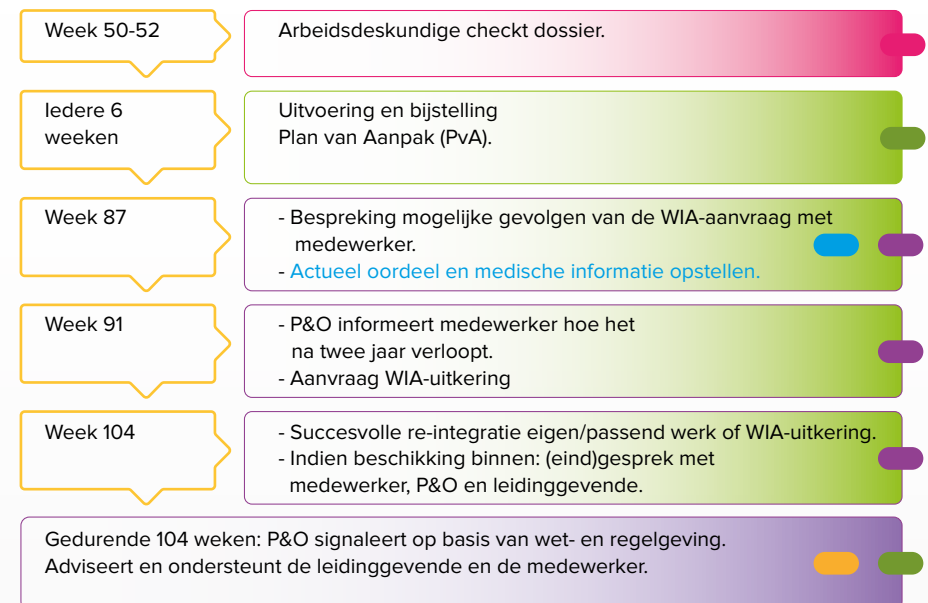
- De bedrijfsarts is een erkend medisch specialist op gebied van werk en gezondheid en handelt volgens de Wet verbetering poortwachter zoals het opstellen van een probleemstelling bij 6 weken, de 1e jaars-evaluatie, enz.
- De bedrijfsarts wordt ingeschakeld op aanvraag van de leidinggevende of medewerker.
- De arbodienstverlener zorgt dat de planning en verslaglegging van de afspraken van de bedrijfsarts geregeld worden en helder zijn voor betrokkenen.

Bijlagen:

- Stroomschema verzuim
- Verzuimprotocol / werkprocessen verzuim eerste 6 weken
- Verzuimprotocol / werkprocessen verzuim na 6 weken
- Implementatie verzuimbeleid



Stroomschema verzuim (Wet verbetering poortwachter)



ROLVERDELING

- Leidinggevende:** De leidinggevende is het eerste aanspreekpunt tijdens het verzuimproces en is verantwoordelijk voor het maken en opvolgen van afspraken en evaluaties van de re-integratie.
- P&O:** monitort en bewaakt de verzuimdossiers en heeft een coachende en adviserende rol ten opzichte van de directeurs en indien gewenst, de medewerkers
- Bedrijfsarts:** Erkend medisch specialist op het gebied van werk en gezondheid.
- Arbeidsdeskundige** is een adviseur die in te zetten is
- Medewerker:** is primair zelf verantwoordelijk voor zijn gezondheid, veiligheid en inzetbaarheid.

Verzuimprotocol / werkprocessen verzuim eerste 6 weken

Tijdstip	Medewerker	Leidinggevende	P&O	Bedrijfsarts
1 Dag 1	• telefonisch ziekmelden bij leidinggevende conform protocol • zelf werken aan een spoedige terugkeer • doorgeven van gemaakte afspraken met derden aan de leidinggevende (volgens AVG)	• informeren naar arbeidsongeschiktheid (beperkingen) medewerker en vervolgspraken maken • ziekmelden in het verzuimsysteem AFAS • start aanleg re-integratiedossier in het verzuimsysteem AFAS	• geeft indien nodig advies over aanpak • P&O adviseert de leidinggevende of de medewerker wordt opgeroepen voor het spreekuur of een andere interventie nodig is	• indien er sprake is van dreigend langdurig verzuim stelt de bedrijfsarts een medische diagnose
2 Dag 1 t/m 2 weken	• contact onderhouden met leidinggevende over het verloop • in principe vindt het overleg plaats op de werkplek • acties ondernemen m.b.t. gehele of gedeeltelijke re-integratie • opstellen werkhervattingsplan (WHP) met leidinggevende	• na 3 dagen en vervolgens zeker 1 keer per week telefonisch contact met arbeidsongeschikte medewerker • afhankelijk van de situatie van de medewerker verzuimgesprek plannen en/of de bedrijfsarts inschakelen • resultaat van ieder (telefonisch) contact met medewerker opnemen in het verzuimsysteem AFAS • bij dreigend langdurig verzuim (>6 weken) advies van P&O t.a.v. verloop ziekteverzuim indien noodzakelijk • indien medewerker terugkeert het houden van een WHP -gesprek en WHP opstellen • herstel melding in het verzuimsysteem AFAS	• geeft indien nodig advies en ondersteuning • stemt af met arbeidsdeskundige en/of bedrijfsarts indien noodzakelijk	• indien er sprake is van dreigend langdurig verzuim stelt de bedrijfsarts een medische diagnose • indien noodzakelijk spreekuurcontact op verzoek van de leidinggevende • stemt af met leidinggevende, arbeidsdeskundige of P&O indien noodzakelijk
3 Uiterlijk week 2	• beschikbaar zijn voor verzuimgesprek	• voeren verzuimgesprek • afspraken maken over vervolg van de verzuimbegeleiding, mogelijkheden tot terugkeer naar het werk bespreken en vastleggen in WHP in het verzuimsysteem AFAS • indien gewenst alsnog afspraak maken bij de bedrijfsarts (uiterlijk week 4-6)	• geeft indien nodig advies en ondersteuning • is op verzoek leidinggevende aanwezig bij het verzuimgesprek	
4 Uiterlijk week 4	• verzuimspreekuur met bedrijfsarts	• zorgt ervoor dat bedrijfsarts geïnformeerd is en formuleert de vraagstelling aan de bedrijfsarts (verzuimsysteem AFAS)	• geeft indien nodig advies en vult aan • stemt af met arbeidsdeskundige en/of bedrijfsarts indien noodzakelijk	• spreekuurcontact met zieke medewerker, opstellen probleem analyse en/of werkhervattingsadvies
5 Uiterlijk week 6	• verzuimgesprek • in principe vindt het overleg plaats op de werkplek, tenzij de bedrijfsarts anders adviseert	• (gedeeltelijk) herstel melden in het verzuimsysteem AFAS	• stemt af met arbeidsdeskundige en/of bedrijfsarts indien noodzakelijk	• opstellen probleemanalyse en re-integratie-advies • stemt af met leidinggevende arbeidsdeskundige of P&O, indien nodig
6 3e Keer frequent kort verzuim	• verzuimgesprek	• bij 3 ziekmeldingen in 12 maanden verzuimgesprek voeren met medewerker • verslag van het gesprek vastleggen in het verzuimsysteem AFAS	• geeft indien nodig advies en ondersteuning	• spreekuurcontact op verzoek leidinggevende

Verzuimprotocol / werkprocessen verzuim na 6 weken ziekte/dreigend langdurig verzuim

Tijdstip	Medewerker	Leidinggevende	P&O	Bedrijfsarts
1 Uiterlijk week 6	• ontvangt probleemanalyse via het verzuimsysteem AFAS	• ontvangt probleemanalyse via het verzuimsysteem AFAS	• ontvangt probleemanalyse via het verzuimsysteem AFAS	• plaatst de probleemanalyse in het verzuimsysteem AFAS
2 week 7/8	• met leidinggevende opstellen plan van aanpak met vervolg planning • zonodig WHP bijstellen	• met medewerker opstellen plan van aanpak en zo nodig bijstellen WHP • documenten in het verzuimsysteem vastleggen • medewerker informeren over rechten en plichten • bijhouden re-integratiedossier in het verzuimsysteem AFAS	• advies en ondersteuning • is op verzoek leidinggevende of medewerker aanwezig bij gesprek • monitoren re-integratiedossier 1x per 6 weken via verzuimsysteem AFAS (termijnen Wvp)	• advies over inschakelen interventie specialist
3 Iedere 4 tot 6 weken	• iedere 4 tot 6 weken evaluatie van de voortgang met de leidinggevende	• iedere 4 tot 6 weken evaluatie van de voortgang samen met medewerker • evaluatie vastleggen in het verzuimsysteem AFAS • bewaakt voortgang vervolggelassen en geplande acties • indien medewerker (gedeeltelijk)herstelt een herstelmeding in het verzuimsysteem AFAS	• monitoren van de voortgang • stemt af met arbeidsdeskundige en/of bedrijfsarts indien noodzakelijk • monitoren re-integratiedossier 1x per 6 weken via het verzuimsysteem AFAS (termijnen Wvp)	• belegt minimaal 1x per 6 weken vervolgspreekuur, evt. overleg met leidinggevende om te evalueren en evt. WHP o.a. d.m.v. werkhervattingsadviezen • stemt af met leidinggevende, arbeidsdeskundige of P&O indien noodzakelijk
4 Week 13	• indien van toepassing; mogelijheden re-integratie 2e spoor bespreken	• vaststellen of er sprake is van re-integratie 2e spoor en mogelijkheden bespreken met medewerker	• advies en ondersteuning bij vaststellen en mogelijkheden re-integratie 2e spoor • indien nodig afstemmen met bedrijfsarts • advies en inschakelen van relevante interventies	• bij re-integratie 2e spoor; opstellen inzetbaarheidsprofiel door bedrijfsarts
5 Afhankelijk van de situatie tot 24 maanden	• levert alle mogelijke inspanningen aan uitvoering van WHP	• iedere 4 tot 6 weken evaluatie van de voortgang samen met medewerker • bewaakt voortgang vervolggelassen en geplande acties • onderhouden contact met bedrijfsarts • indien van toepassing monitoren en bewaken voortgang interventie(s) • evaluatie 1e jaar re-integratie • evaluaties vastleggen in het verzuimsysteem AFAS • bijhouden re-integratiedossier in het verzuimsysteem AFAS	• monitoren van de voortgang • indien nodig afstemmen met bedrijfsarts • aanwezig bij 1e jaars evaluatie re-integratie • indien van toepassing mede monitoren en bewaken voortgang interventie(s) • stemt af met arbeidsdeskundige en/of bedrijfsarts indien noodzakelijk • bij 42 weken arbeidsongeschiktheid wordt de medewerker ziekgemeld bij UWV (PSA) • verzuimsysteem AFAS	- als bij punt 3 • advies over inschakelen interventie specialist • monitoren voortgang re-integratie • stemt af met leidinggevende, arbeidsdeskundige of P&O indien noodzakelijk
6 87 Weken	• ontvangt actueel oordeel en medische informatie van bedrijfsarts • ontvangt WIA-aanvraag • evaluatie van verloop van de re-integratie met leidinggevende en P&O • ontvangt gegevens voor re-integratieverslag	• actueel oordeel in het verzuimsysteem AFAS • evaluatie van verloop van de re-integratie met medewerker • voegt formulier eind beoordeling toe aan re-integratiedossier	• is aanwezig bij eindevaluatie van de re-integratie • alle documenten t.b.v. de re-integratie aan medewerker overhandigen en/of uploaden portal UWV (PSA) • P&O adviseur geeft toelichting op vervolgstappen als de beschikking is ontvangen	• opstellen actueel oordeel in het verzuimsysteem AFAS • medische informatie naar de medewerker
7 Voor 91 weken	• WIA-aanvraag versturen naar UWV		• monitoren insturen WIA-aanvraag	
8 24 Maanden	• ontvangt beschikking van UWV		• beschikking in het verzuimsysteem AFAS	

Implementatie verzuimbeleid

Maand	Activiteit	Initiatiefnemer	Betrokkenen - doelgroep	Doorlooptijd	Resultaat
Augustus-Oktober	Ontwikkeling beleid	CvB-P&O-Klankbordgroep	Alle medewerkers van Conexus	Augustus-oktober	Beleid afgestemd met bestuurlijke uitgangspunten, taken/verantwoordelijkheden/bevoegdheden, de onderwijspraktijk.
November	Inrichten verzuimsysteem AFAS	P&O	Leidinggevenden	November-december	Ingericht verzuimsysteem binnen AFAS: signalen Wet verbetering poortwachter, ziek- en hersteld melden, standaard formulieren, dossiervorming.
December	Vaststellen beleid	CvB	Leidinggevenden, (P)GMR, RVT CvB	December-januari	Beleid met draagvlak en instemming.
December	Afspraken met de arbodienstverlener	CvB-P&O		December-januari	De arbodienstverlener heeft zijn werkwijze afgestemd met het beleid van Conexus.
Januari	Voorlichting verzuimbeleid in teams	P&O	Teams van alle scholen	Januari-februari maart-april	Gezamenlijke taal en verwachtingen rondom verzuim voor alle medewerkers.
Januari	Heldere communicatie verzuimvisie en de geldende afspraken	P&O - leidinggevenden	Alle medewerkers van Conexus	Januari-februari	Folder en beleid voor medewerkers toegankelijk.
Januari	Korte online training AFAS verzuimsysteem	P&O	Leidinggevenden	Januari-april 5 x aanbieden	Korte (knoppen)training directeuren via teams: Signalen, formulieren en rapportage, dossiervorming.
Januari	Aanleveren managementrapportage verzuim aan CvB	P&O	CvB	1x per kwartaal	Standaard verzuimrapportage Conexus inclusief analyse en advies. Toelichten in regulier overleg.
Januari	Aanleveren managementrapportage verzuim aan leidinggevenden	P&O	Leidinggevenden	Maandelijks	Standaard verzuimrapportage schoolniveau inclusief analyse en advies. Toelichten in regulier overleg.
Februari	Professionalisering leidinggevenden 1. Wet verbetering poortwachter 2. Basistraining verzuimgesprekken 3. Verdiepende verzuimgesprekken 'omgaan met psychische klachten van medewerkers' 4. Verdiepende verzuimgesprekken 'sturen op duurzame inzetbaarheid' 5. Intervisie casuïstiek	P&O	Leidinggevenden	Februari-december 2 x per jaar aanbieden	Een professionaliseringsaanbod voor leidinggevenden via de Conexus Academie. Leidinggevenden kunnen zelf kiezen waarop in te schrijven. Aantal modules opnemen in het traject Startende directeuren.
Februari	Versterken externe begeleiding: - Evaluatie huidige begeleiding - Vaststellen kwaliteitseisen - Aanvullen indien noodzakelijk	P&O	Leidinggevenden	Februari-december	Kwalitatief goede externe begeleiders: (loopbaan)coaches, coaches op vakinhoud, arbeidsdeskundige, deskundigen re-integratie 2e spoor, psychologen