

Bijlage M: Concept Verzuimbeleid

Vooraf

- ***Deze versie is in concept en is voor de aanbesteding vooral informatief bedoeld. Er volgt nog een redactionele bewerking en vaststelling.***

Het verzuimbeleid is bedoeld voor alle leidinggevenden en medewerkers van Pantar.

We maken een onderscheid tussen leidinggevende en begeleiding. De leidinggevende is de leidinggevende voor medewerkers in staf en leiding. Met de begeleiding bedoelen we de werkbegeleider en coach gezamenlijk die (elk vanuit een eigen rol) verantwoordelijk zijn voor de (doelgroep)medewerkers, die binnen Pantar *begeleid werken*. Soms staat er extra uitleg voor de begeleiding in een apart kader.

Wanneer er in de tekst staat Pantar en de medewerker, bedoelen we werkgever en werknemer.

Waar hij staat in de tekst kan ook zij of hen worden gelezen.

Inleiding: Met aandacht gaat werken beter

De begeleiding, leidinggevende en de medewerker werken samen aan de inzetbaarheid in werk, werkplezier en een (sociaal) veilige omgeving conform de Arbonormen. Dat voorkomt verzuim en richt zich op alles wat helpt om prettig te werken of om weer naar het werk te gaan.

De behoefte aan verzuim is groter, als je niet meer blij wordt van het werk. Wanneer je je niet gezien, gewaardeerd, gezien of gehoord voelt. Als er geen goed contact is met of aandacht van de begeleiding of leidinggevende, is werk vaak het eerste dat wegvalt als het niet goed gaat met de medewerker.

We houden contact met elkaar. Juist als het wat minder gaat en er sprake is van ziekte, problemen thuis of op het werk, gezondheidsklachten of stress, is dit van belang.

Als een doelgroepmedewerker niet verzuimt en aan het werk is, hebben de medewerker, werkbegeleider minimaal twee keer in de week contact. Ook de coach spreekt de medewerker met enige regelmaat. Soms op de werkvloer en soms één op één op kantoor. Als de medewerker verzuimt zorgen zij ervoor dat dit contact blijft.

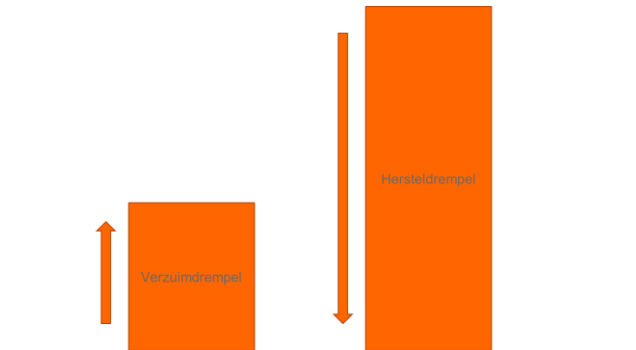
- Het vraagt van de begeleiding of leidinggevende dat er oprechte aandacht is voor de mens en voor wat deze nodig heeft in het werk.
- Het vraagt van de medewerker de bereidheid om hier open het gesprek over aan te (blijven) gaan.

Samen gaan we op zoek naar mogelijkheden om (gedeeltelijk) aan het werk te blijven of weer aan het werk te gaan. Met tijd en ruimte voor herstel en het passend maken van het werk of de werkplek.

Ons motto is: Zorg goed voor jezelf, respecteer de ander en neem verantwoordelijkheid met elkaar. Veilig en gezond aan het werk, dat doe je samen.

Uitgangspunten:

- Als sociaal ontwikkelbedrijf hebben we bij uitstek de kennis, ervaring en mogelijkheden om voor een ieder het werk, de re-integratie en de begeleiding passend te maken.
- Dat doen we niet alleen, we laten ons bijstaan en adviseren door de arbozorgprofessionals. Met ondersteuning van het verzuimmanagement van de afdeling Arbo en Gezondheid, dat gericht is op ontzorgen van de begeleiding en leidinggevendenden, waardoor tijdig de juiste acties tijdens het verzuim- of re-integratieproces ingezet kunnen worden.
- Cruciaal voor een effectieve verzuimaanpak is het contact met en de aandacht voor de medewerker. Dit is de hefboom voor de verhoging van de verzuimdrempel (het inperken van de verzuimgelegenheid en het verminderen van de verzuimbehoefte) en de verlaging van de hersteldrempel (stap terug naar werk mogelijk maken).



Doelen

1. *Werken vanuit heldere verantwoordelijkheden:* De medewerker, de begeleiding: werkbegeleider en coach en de leidinggevende hebben elk hun eigen verantwoordelijkheid. Zij voeren met elkaar het gesprek en maken afspraken over herstel en re-integratie. Met ruimte voor motivering, begrip en uitleg, gericht op activering. (doelen stellen, verkennen van het willen, het kunnen en het (blijven) doen)

De casemanager ondersteunt zowel de medewerker als de werkbegeleider en coach tijdens het uitvoeren van de Wet Verbetering Poortwachter, zodat er meer tijd is voor de nodige begeleiding van de medewerker door de werkbegeleider en coach.

2. *Snel tot werk:* Acties en interventies zijn gericht op snelle werkhervatting in welke vorm dan ook, omdat werken de grootste impact heeft op herstel.
3. *Stimuleren van aanwezigheid en duurzame inzetbaarheid:* Proactief ontwikkelen we, ieder vanuit de eigen rol, acties en maatregelen om aanwezigheid op het werk te bevorderen en uitval te verminderen.

Wettelijke kader: rechten & plichten

Pantar voldoet aan haar verplichtingen in het kader van de wet Verbetering Poortwachter. Pantar treedt daarin op als goed werkgever. Hieruit volgt dat:

1. Pantar en de medewerker zijn samen verantwoordelijk voor de re-integratie en uitvoering van de Wet Verbetering Poortwachter.
2. Als de medewerker ziek is, staat voorop dat hij(*) actief meewerkt aan het herstel en zo snel mogelijk weer aan het werk gaat. Dat kan betekenen dat hij/zij tijdelijk ander passend werk doet. De medewerker mag het herstel niet in de weg staan of re-integratie vertragen.

De coach, als vertegenwoordiger van de werkgever, zoekt naar oplossingen en is daarin creatief. Hij bevordert zoveel mogelijk de re-integratie van medewerkers en zorgt indien nodig voor aangepast werk.

Sanctiemogelijkheden bij onvoldoende medewerking aan de re-integratie.

Het kan voorkomen dat een medewerker zich niet houdt aan zijn verplichtingen. Het kan ook zijn, dat Pantar en de medewerker een verschil van inzicht hebben over de werkhervatting of re-integratie. Dan is er het wettelijk kader dat uitkomst biedt. In onderstaande gevallen heeft Pantar het recht en conform de Wet Verbetering Poortwachter ook de plicht om over te gaan tot het nemen van één of meer sancties.

- niet of onvoldoende houden aan de regels rond het ziek- en hersteld melden
- zonder geldige reden niet verschijnen bij de bedrijfsarts
- genezing belemmeren of vertragen
- onvoldoende re-integratie-inspanningen verrichten
- niet meewerken aan het opstellen van het Plan van Aanpak en andere verplichte documenten voor het re-integratiedossier
- zonder overleg gemaakte afspraken uit het Plan van Aanpak niet nakomen
- zonder deugdelijke gronden weigeren passend werk te verrichten

De sanctiemogelijkheden zijn:

- het opschorten dan wel stopzetten van de loonbetaling
- het aanvragen van ontslag bij het UWV

Situatie

	Loonopschorting	Loonstop
Er is discussie of de werknemer ziek is of niet.	X	
De zieke werknemer weigert de bedrijfsarts te bezoeken om zijn (nog) ziek zijn te laten controleren.	X	
De zieke werknemer werkt niet mee aan zijn genezing.		X
De zieke werknemer wil geen passend werk verrichten.		X
De zieke werknemer geeft geen gehoor aan redelijke voorschriften.		X
De zieke werknemer werkt niet mee aan het plan van aanpak.		X

Dossier conform de Wet verbetering Poortwachter (WvP)

Pantar is verplicht om een (digitaal) re-integratiedossier bij te houden. Afspraken en formulieren met betrekking tot het re-integratieproces worden conform de WvP en AVG opgeslagen in het dossier. Pantar slaat geen documenten op met medische informatie. Dit kan alleen gebeuren in een afgescheiden deel van het systeem door de arbozorgprofessionals.

De medewerker heeft recht op inzage in het dossier van de arbozorgprofessionals en in het dossier van Pantar.

De medewerker heeft recht op opname van zijn eigen mening in de terugkoppelingen van de verschillende gesprekken van de arbozorgprofessionals, alsmede in het plan van aanpak en de evaluatie die samen met de werkgever (bij doelgroepmedewerkers is dit de coach en/of casemanager) worden opgesteld.

Privacy

De medewerker hoeft Pantar geen uitleg te geven over de precieze aard/oorzaak van de verzuimmelding. Maar het mag wel. Pantar mag dit niet registreren. Pantar mag vragen of er werkzaamheden overgenomen moeten worden en/of wanneer de medewerker er weer verwacht te zijn.

De medewerker moet wel gegevens over zijn ziekte delen met de bedrijfsarts en zorgen dat de bedrijfsarts toegang tot deze medische informatie van behandelend artsen krijgt. Denk aan gegevens over de aard van de arbeidsongeschiktheid, de ziekteverschijnselen, de behandeling en mogelijkheden tot genezing en de voortgang daarvan, evenals gegevens over de beperkingen in het functioneren van de medewerker en over zijn resterende belastbaarheid.

Deze medische gegevens zijn vertrouwelijk (vallen onder de bijzondere persoonsgegevens) en verstrekking aan onbevoegde derden kan de privacy van een medewerker aantasten.

Daarentegen heeft Pantar belang bij bepaalde gegevens, bijvoorbeeld om vast te stellen of de medewerker recht heeft op het doorbetalen van loon.

Voldoende is dat Pantar weet dat de medewerker arbeidsongeschikt is, dat hij weet hoelang de afwezigheid gaat duren en dat hij weet wat de belastbaarheid van de medewerker is.

Deze informatie mag de bedrijfsarts verstrekken, ook zonder toestemming van de medewerker. Op andere gegevens heeft Pantar echter geen recht. Het beroepsgeheim van de bedrijfsarts brengt met zich mee dat Pantar geen nadere informatie krijgt over de diagnose, de aard van de behandeling en de aanleiding tot het verzuim.

Het is aan de medewerker om toestemming te verlenen voor het verstrekken van nadere noodzakelijke medische gegevens aan zijn werkgever (om eigen veiligheid te waarborgen, zoals bij epilepsie). Deze toestemming wordt schriftelijk gegeven, welke de medewerker later kan intrekken.

Het staat de medewerker vrij om zelf Pantar te informeren. Hij is dit niet verplicht. Dit kan de re-integratie wel ten goede komen, vooral als partijen daardoor goed geïnformeerd en in alle openheid kunnen overleggen over het Plan van aanpak. Dat speelt in het bijzonder wanneer er naar ander of aangepast werk of werkplek gezocht moet worden. Of wanneer Pantar voor ondersteuning (voorzieningen of subsidie) in aanmerking wil komen. Pantar neemt geen medische gegevens op in het Plan van aanpak en de overige documenten voor het re-integratiedossier.

Als de re-integratie vastloopt: Deskundigenoordeel UWV

Als Pantar en de medewerker van mening verschillen over het re-integratieproces dan kan er bij het UWV een deskundigenoordeel aangevraagd worden. Zowel de medewerker, als Pantar kan een deskundigenoordeel aanvragen.

Het UWV geeft op verzoek van de medewerker of Pantar een oordeel over de volgende situaties:

- Kan de medewerker zijn/haar eigen werk doen?
- Hebben Pantar of de medewerker genoeg gedaan voor de re-integratie?
- Is het (aangepast)werk binnen of buiten het bedrijf passend voor de medewerker?

De doelstelling van het oordeel is dat Pantar en medewerker het re-integratietraject weer oppakken. Het UWV kijkt naar de geschiedenis en beoordeelt wat er is gebeurd. Zij geven géén advies over hoe het verder moet. Het oordeel is niet bindend. Het is geen formele beslissing, waartegen een bezwaarschrift ingediend kan worden.

Als de medewerker niet werkt tegen het advies van de bedrijfsarts in, in de periode dat hij het deskundigenoordeel van het UWV afwacht, zet Pantar een loonopschorting in.

Oordeelt het UWV dat de medewerker wel had kunnen werken, dan ontvangt de medewerker geen loon over die periode. Als het loon is stopgezet en het UWV oordeelt dat de medewerker niet kon werken, wordt het loon als nog uitbetaald.

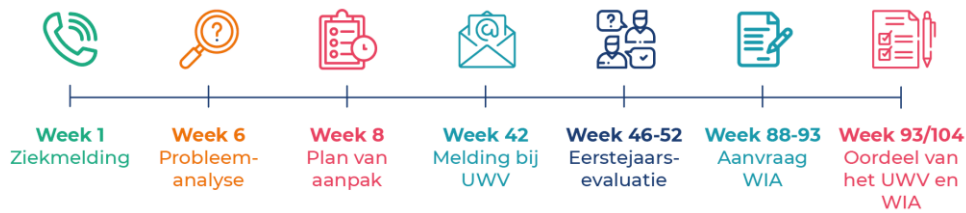
Er zijn kosten verbonden aan het aanvragen van een deskundigenoordeel bij het UWV. Voor de medewerker en Pantar wordt een verschillende bijdrage gevraagd. De actuele kosten voor aanvraag deskundigenoordeel staan op de website van UWV. Wanneer de medewerker door het UWV in het gelijk wordt gesteld, betaalt Pantar als werkgever deze kosten terug.

Verzuimmanagement:

De kerntaak van de afdeling ARBO en Gezondheid (en dan met name de supportmedewerkers en de casemanagers) is het uitvoeren van het verzuim- en re-integratieproces. Zij begeleiden de medewerker, de leidinggevende en de begeleiding in deze processen.

Centraal staat:

- Het dossier geeft de werkelijkheid weer;
- De juiste actie komt op het juiste moment conform Wet verbetering Poortwachter.



De casemanager is verantwoordelijk voor het uitvoeren van de Wet verbetering Poortwachter, het re-integratiedossier en de uitvoering van de verzuim- en re-integratieprocessen vanaf de eerste ziekte dag.

De casemanager zorgt ervoor dat ieder individueel re-integratiedossier voldoet aan de bovengenoemde eisen.

De casemanager is niet verantwoordelijk voor de medewerker. Dat blijft de coach.

De coach vertegenwoordigt de werkgever (Pantar) in het re-integratieproces. De werkbegeleider is essentieel bij het eerste contact en ziekmelding; terugkomst naar werk en bij de herstelmelding

De casemanager verzorgt de administratieve verslaglegging en organiseert de juiste informatieverstrekking richting de coach en werkbegeleider.

Minimaal eens in de twee weken is er een multidisciplinair overleg tussen de werkbegeleider, coach en casemanager. Op verzoek kan de HR adviseur worden uitgenodigd.

De casemanager is verantwoordelijk van de uitvoering van verzuim- en re-integratie-proces tussen medewerker en werkbegeleider/coach door gesprekken te initiëren of één van beide partijen te instrueren op een te nemen stap in het proces.

Verzuim en werkhervatting

In de eerste 6 weken is het verzuim het beste te beïnvloeden. Het inzetten van meer interventies in deze periode is zeer effectief. Het doel is om vroeg in het proces te bepalen of er sprake is van medisch gerelateerd verzuim of niet medisch gerelateerd verzuim, zodat medewerker en werkgever tijdig het juiste gesprek met elkaar kunnen voeren en samen de juiste stappen kunnen nemen.

Onder niet medisch verzuim wordt verstaan: medewerker heeft zich ziek gemeld, maar is niet ziek. Er zijn andere afspraken nodig om het werk te hervatten. Medewerker wordt hersteld gemeld en gaat in gesprek met zijn leidinggevende of met de begeleiding: de coach om de mogelijkheden te bespreken (bijvoorbeeld zorgverlof).

Vier belangrijke stappen zijn in het proces opgenomen. De eerste twee worden uitgevoerd door de casemanagers (in het geval dat het een medewerker staf of leiding betreft is de HR adviseur de casemanager) en de medewerkers Support Arbo en Verzuim en de laatste twee door de Arbozorgprofessionals

1. Week 1: Telefonisch contact met de medewerker door Arbo & Gezondheid. De casemanager of medewerker Support deelt de uitkomst van dit gesprek met de begeleiding: werkbegeleider en coach.

2. Week 1/2: Werkbegeleider of coach neemt contact op met casemanager als er zorg of twijfel is rondom de ziekmelding. De casemanager overlegt met de praktijkondersteuner of een oproep voor het spreekuur dient plaats te vinden in de 3^e of 4^e week van het verzuim.
3. Week 3/4: Bij zorg of twijfel kan de casemanager de medewerker laten oproepen bij de praktijkondersteuner bedrijfsarts voor een eerste consult.
4. Week 5/6: Medewerker bij de bedrijfsarts voor het opstellen van een probleemanalyse

Hoe het verzuimproces er precies uit ziet voor een medewerker na ziekmelding is vastgelegd in een apart document, te weten de interne klantreis verzuim. Hierin staat het werkproces met de stappen die doorlopen worden, op welke wijze en door wie met welke rol, taak en verantwoordelijkheid.

De wettelijke kaders en het verzuimbeleid zijn daarbij leidend. Deze klantreis met het werkproces wordt periodiek geëvalueerd om continue kwaliteitsverbetering te realiseren. De regie hiervoor ligt bij de teammanager Arbo en Verzuim.

Maatregelen om de verzuimduur te verkorten

Intensief contact binnen de eerste 6 weken	• Ziekmelding bij werkbegeleider (alleen telefonisch) • 2^e contact door verzuimbureau (medewerker support of casemanager) • 3^e contact door arbozorgprofessional • Directe aandacht door de werkbegeleider, coach en/ of casemanager • interventie door coach en casemanager
Focus op fysiek en frequent contact in plaats van telefonisch	• Zo snel mogelijk een fysieke vervolgspraak (indien mogelijk) • fysiek contact (koffiemoment) • in samenspel in driehoek werkbegeleider, coach en casemanager.
Snelle interventie bij niet medisch gerelateerd verzuim	• Eerste actie binnen 48 uur en hersteld melden • Passende oplossing vinden om weer aan het werk te gaan (hoeft niet eigen werkplek te zijn)
Focus op het snel creëren van een sociaal veilige omgeving voor de medewerker Preventieve maatregelen	Iemand die zich veilig voelt zal eerder de juiste informatie op tafel leggen waardoor goede afspraken gemaakt kunnen worden. Coach en casemanager gaan preventief op zoek naar de juiste balans tussen veiligheid en voldoende uitdaging (stimuleren om te proberen) Gelijkwaardigheid, openheid en transparantie stimuleren in de relatie met de medewerker.

Maatregelen om de hersteldrempel te verlagen:

Omstandigheden creëren om de terugkeer voor de medewerker makkelijker te maken	• Het faciliteren van contact en betrokkenheid tussen medewerker en afdeling: We vinden het fijn als je er bent en jij vindt het fijn om er (weer) te zijn.
Houd focus op fysiek en frequent contact in plaats van telefonisch	• Zo snel mogelijk een fysieke vervolgafspraak (indien mogelijk) • fysiek contact (koffiemoment) • samenspel tussen werkbegeleider, coach en casemanager of leidinggevende en casemanager.
PDCA-cyclus met minimaal elke 3 maanden contact Pantar-Arbo & Gezondheid	• Heldere verzuimcyclus uitgewerkt in processtappen voor alle betrokken professionals • periodieke evaluatiemomenten met medewerker : wat gaat goed, wat kan beter, vervolgactie. • Versnelde interventieroute vanuit casemanager om tot werkhervatting te komen
medewerker blijft zich onderdeel voelen van Pantar en Pantar investeert hier actief in	• In ontwikkeling: positieve aandacht te geven en betrokkenheid organiseren via middelen als Lief en leed regeling met verschillende attenties en/of contactmomenten.

Rol, taken en verantwoordelijkheden bij verzuim

Binnen het kader van het verzuimbeleid heeft iedereen een rol, verantwoordelijkheid en taken te vervullen. Het is van belang dat we daarin samen werken.

Medewerker, degene, die niet in staat is om te werken	• Bij dreigend verzuim bespreek ik vóór dit verzuim de problemen met mijn leidinggevende of werkbegeleider/coach; • Ik kan ten alle tijden contact opnemen met het verzuimbureau voor een preventief spreekuur, of met de casemanager, vertrouwenspersoon of een andere ondersteuner buiten Pantar; • Als ik me ziekmeld bij mijn leidinggevende of de begeleiding: de werkbegeleider, dan bespreek ik de mogelijkheden om (aangepast) te werken. Als dat niet kan, geef ik aan wanneer ik het werk weer verwacht te hervatten; • Ik blijf gedurende mijn verzuim betrokken bij het werk, door afspraken met mijn leidinggevende of begeleider na te komen, zoals regelmatig bellen, of op het werk langs komen; • Ik kom de afspraken met de Arbozorgprofessional na en werk mee aan de probleemanalyse • Ik werk aan mijn herstel en zet me in voor mijn re-integratie in het werk.
De leidinggevende van een stafafdeling of van leiding	• Ik registreer de ziek en herstelmeldingen in het systeem. • Ik onderhoud sociaal contact bij ziekte; • Ik geef de nodige input en vraagstelling bij de oproepen bij de bedrijfsarts. • Ik zorg dat ik minimaal elke 6 weken een voortgangsgesprek heb met de medewerker (en waar nodig de casemanager) en maak hiervan een verslag dat ik opsla in het dossier. • Ik overleg met de casemanager (te weten de HR adviseur) over de voortgang van het verzuimdossier en de te nemen acties. • Ik voer het advies van de casemanager en bedrijfsarts uit en faciliteer re-integratie met de nodige aanpassingen in het werk. • Ik zorg voor adequate verslaglegging conform de Wet Poortwachter.
Werkbegeleider, begeleider van de medewerker op de werkvloer, registreert de ziek- en herstelmeldingen	• Ik registreer de ziek- en herstelmeldingen in het systeem; • Ik onderhoud bij kortdurend verzuim (niet langer dan 6 weken) waarbij geen interventie van de arbozorg

	professional nodig is, twee keer in de week contact met de medewerker. • Ik informeer de coach over (dreigend) verzuim; • Bij verwacht langdurig verzuim (meer dan 42 dagen) en zorg omtrent de medewerker op basis van aanvullende informatie, overleg ik met de casemanager over het verdere verloop; • Bij verwacht langdurig verzuim draag ik het contact met de medewerker over het verzuim over aan de coach (het gaat hier om WvP). Ik onderhoud wekelijks sociaal contact met de medewerker tot hij is hersteld. • Ik volg het advies van de casemanager op over de werkhervatting en re-integratie van een medewerker in eigen werk of eigen aangepast werk; • Ik begeleid op verzoek van de coach re-integrerende medewerkers van andere werkbedrijven of afdelingen, in het werk. (ik monitor de gewerkte uren en onderhoud contact met de verantwoordelijke voor de re-integratie); • Ik zorg voor een passende en prettige werkomgeving en besteed aandacht aan de (sociale) veiligheid op de werkvloer. • Ik neem deel aan de verzuim- en re-integratie-overleggen met de casemanager en coach.
Coach, Loopbaanbegeleider, gericht op werkhervatting van de medewerker, vertegenwoordiger van Pantar in het verzuimproces.	• Ik bevorder, in afstemming en samen met de casemanager en werkbegeleider, de re-integratie van de medewerkers in mijn caseload; • Ik voer verzuimgesprekken met frequent verzuimende medewerkers en re-integratiegesprekken samen met de casemanager (of werkbegeleider) met medewerkers die re-integreren; • Ik zorg dat ik minimaal elke 4- 6 weken een voortgangsgesprek heb met de medewerker bij langdurig verzuim (eventueel samen met de casemanager) en maak hiervan een verslag dat ik opslaat in het dossier; • Ik begeleid de medewerker naar een nieuwe werkplek, op basis van het advies van de bedrijfsarts/arbeidsdeskundige of het UWV. Ik informeer met de werkbegeleider het advies zodat de overstap voor de medewerker goed kan verlopen en de werkbegeleider de medewerker goed kan begeleiden. • Ik ben verantwoordelijk bij vraagstukken die gaan over de ontwikkeling en inzetbaarheid van de medewerker. • Ik neem deel aan de verzuim- en re-integratie overleggen met de casemanager en werkbegeleider.

Casemanager, Interne verzuimexpert, verantwoordelijk voor de uitvoering van het verzuim- en re-integratieproces	• Ik ben verantwoordelijk voor de uitvoering van de stappen zoals vastgelegd in de Wet verbetering Poortwachter en het interne verzuim- en re-integratiebeleid vanaf de eerste ziektedag van de medewerker en werk nauw samen met de coach en werkbegeleider. Ik adviseer en zorg voor de juiste toepassing van interventies en onderhoud indien nodig contact met de medewerker. • Ik zorg voor adequate verslaglegging conform de Wet Poortwachter. • Ik geef de nodige input en vraagstelling bij de oproepen bij de bedrijfsarts. Ook voor de (bijstelling) probleemanalyse na 6 weken. • Ik adviseer de coach en de werkbegeleider over zowel aanpassingen van de werkplek als re-integratiemogelijkheden buiten de eigen afdeling op basis advies bedrijfsarts. • Ik ben adviseur en intermediair tussen de coach en de medewerker wanneer er sprake is van een combi van medische oorzaken, sociale context en gedrag rond verzuim zich samen voordoen. • Ik beheer de tijdelijke re-integratie plekken van maximaal 12 weken • Ik geef de coach de nodige informatie als de medewerker niet meer kan terugkeren in eigen werk opdat de coach kan zoeken naar een nieuwe werkplek.
Medewerker Support, Ondersteuner bij verzuim en uitvoerder van de admin. processen	• Ik ben verantwoordelijk voor het uitvoeren van de administratieve processen rondom verzuim: zoals planning, verwerking ziekte-uren en UWV gerelateerde zaken. • Ik ondersteun de casemanager in de uitvoering van het verzuimproces en beleid. • Ik bel de medewerker in de 1e week om informatie op te halen, check de contactgegevens en bereid hen voor op het verzuimproces. • Ik bel de medewerker ter herinnering aan de afspraak bij de Arbozorgprofessional.
Praktijkondersteuner Bedrijfsarts	• Preventief consult • Ik voer op verzoek van Pantar een uitgebreide verzuimanalyse uit. • Ik ben verantwoordelijk voor het opstellen van de probleemanalyse of doorwijzing naar de bedrijfsarts. • Ik werk onder verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts.
Bedrijfsarts, Medisch expert	• Ik beoordeel de belastbaarheid van de medewerker in relatie tot werk.

	• Ik overleg met de praktijkondersteuner; • Ik ga ervan uit dat werken meestal een betere optie is dan niet werken. • Ik heb geen bezwaar tegen dat de medewerker aan het werk gaat of blijft, wanneer de leidinggevende of ingeval van de doelgroepmedewerker, de casemanager/coach en medewerker het eens zijn én als er geen zwaarwegende gezondheidsrisico's zijn. • Ik geef signalen en advies aan de teammanager Arbo & Verzuim bij trends en knelpunten.
Arbeidsdeskundige (externe)	• Ik ben verantwoordelijk voor het opstellen van de arbeidsdeskundige rapporten in opdracht van de casemanager. • Ik geef advies over passend werk en nodige werkaanpassingen.
HR-adviseur	• Ik geef advies aan de casemanager, de leidinggevende of de begeleiding: de coach over arbeidsjuridische gevolgen en te nemen (sanctie)maatregelen bij verzuim. • Ik fungeer als casemanager voor de leidinggevenden bij staf en (bege)leiding.
Teammanager ARBO & Gezondheid	• Ik ben verantwoordelijk voor de afdeling; • Ik zorg dat het beleid en de visie over Arbo en Gezondheid en het jaarplan actueel is en pas het aan in overleg met relevante partijen en de eigen afdeling; • Ik bevorder de medewerkersreis en de werkprocessen. Ik zorg voor continue verbetering en borging daarvan; • Ik ben gesprekspartner voor de Arbozorgprofessionals; • Ik ben escalatiepunt bij knelpunten in de uitvoering van het proces. • Ik ben 2^e lijnadviseur verzuim voor de HR adviseurs bij ziekteverzuim van staf en begeleiding.
Directeur M&O	• Ik stel de visie en het beleid over verzuim vast en zorg voor de integratie van dit beleid in de totale bedrijfsvoering; • Ik ondersteun de teammanagers bij de uitvoering van het beleid; • Ik breng de verzuimvisie en het beleid bij anderen periodiek onder de aandacht; • Ik stel instrumenten en middelen ter beschikking waarmee leidinggevenden het beleid kunnen uitvoeren.
Directeur Werk	• Ik sta achter de visie en het beleid en draag deze uit; • Ik bevorder een veilige en plezierige werkomgeving in de werkbedrijven;

	• Ik ben verantwoordelijk voor het aantal en soort re-integratieplekken, terugvalplekken en overplaatsingen binnen de werkbedrijven en zie toe op een samenwerkingsgerichte uitvoering. •
Teammanager coaches	• Ik sta achter de visie en het beleid en draag deze uit; • Ik zorg dat er periodiek casuïstiek overleg plaats vindt voor coaches met casemanagers gericht op kennis delen en continue verbetering; • Ik faciliteer de coaches door hen instrumenten aan te reiken bij de verzuimbegeleiding; • Ik bewaak het beschikbaar stellen van terugvalplekken en overleg hierover met de manager werkbedrijf; • Ik voer dashboardgesprekken over verzuim met de manager werkbedrijf.
Manager werkbedrijf	• Ik sta achter de visie en het beleid en draag deze uit; • Ik faciliteer het beschikbaar stellen van re-integratieplekken en stem dit af met de teammanager coaches; • Ik draag zorg voor een veilige en plezierige werkomgeving en vraag hier aandacht voor. • Ik stuur de werkbegeleiders aan en ondersteun hen bij het uitvoeren van hun taken rondom verzuim.