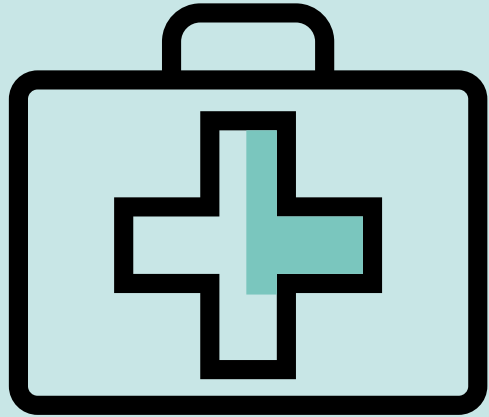


**ZADKINE**



# GRIP OP VERZUIM

**ZADKINE VERZUIMBELEID**

# GRIP OP VERZUIM

**Een visie op verzuim, maar ook een visie op gezondheid. Dit verzuimbeleid is bedoeld om grip te krijgen op het hogere verzuim binnen Zadkine en daarnaast is het een eerste aanzet om de aandacht te verschuiven van het ‘reageren op verzuim’ naar ‘aandacht voor de bevordering van gezondheid’. De visie op de aanpak van verzuim is nog steeds een groot onderdeel van het beleid, maar we zetten ook vast een stip op de horizon als het gaat over de thema’s welzijn, leefstijl en welbevinden.**



‘De gezonde medewerker heeft plezier in het werk, voelt zich uitgedaagd, houdt er een gezonde leefstijl op na, werkt in een veilige omgeving en ervaart een goede werksfeer.’

Zadkine spant zich in om deze voorwaarden te scheppen voor haar medewerkers, maar dit proces is veelomvattend en gaat verder dan alleen verzuim en gezondheid. We hebben het dan namelijk ook over onderwerpen als werkdruk, medewerker tevredenheid en duurzame inzetbaarheid. Ten tijde van het tot stand komen van het verzuimbeleid, wordt separaat gewerkt aan beleidsontwikkeling op deze onderwerpen. Dit gaat bijdragen aan het voorkomen van verzuim en het bevorderen van gezondheid.

Ook onze medewerkers hebben op hun beurt een belangrijke bijdrage in het creëren van zo’n inspirerende werkomgeving. Hierbij is het belangrijk dat zij zich verantwoordelijk voelen voor hun eigen vitaliteit en eigenaarschap tonen door er een gezonde leefstijl op na te houden. Een gezonde levensstijl gaat onder andere over een juiste balans tussen werk en privé, over voeding en beweging, maar ook over mentale fitheid. Met welke instelling zit de medewerker in het werk? Hoe weerbaar is de medewerker in stressvolle situaties?

Op de langere termijn zal de aandacht en focus steeds meer verschuiven naar vitaliteit. In de huidige situatie is het nog minstens zo belangrijk om de verwachtingen helder te maken waar het verzuim aangaat, vertaald naar een heldere rolverdeling en afspraken. De duurzame inzetbaarheid van medewerkers is hierbij het vertrekpunt.

## GOED WERKGEVERSCHAP



Verzuim geeft ons een belangrijk signaal over het welbevinden van onze medewerkers. Vanuit goed werkgeverschap en zorg gaan wij vervolgens de dialoog met onze medewerkers aan op bovengenoemde thema's. Goed werkgeverschap gaat hand in hand met juist leiderschap. De wijze waarop onze leidinggevenden invulling en uitvoering geven aan dit beleid is van essentieel belang. Zij worden hierin ondersteund door training en coaching, vanuit hoger management, de afdeling HRM en derde partijen.

## ZAKELIJK HELPEN EN EIGENAARSCHAP



Zadkine zorgt voor haar medewerkers, door hen te faciliteren in dat wat nodig is, zonder de verantwoordelijkheid van de medewerker over te nemen. De verantwoordelijkheid voor de eigen gezondheid en vitaliteit ligt bij de medewerker zelf. Wij zien het als onze taak als werkgever om vitaliteit en inzetbaarheid te bevorderen, door inzet van (preventieve) ondersteuning waar nodig en een faciliterende rol in aanpassing van werkinhoud, -tijden en -locatie binnen wat redelijkerwijs mogelijk is. De insteek omschrijft zich als 'zakelijk helpen', uitgaande van een basis van vertrouwen. De processtappen van de Wet Verbetering Poortwachter worden gevolgd en waar het wenselijk is worden de stappen in een eerder stadium uitgevoerd.

## HET 'GOEDE' GESPREK



Wij leren onze leidinggevenden om scherp te zijn op signalen die medewerkers geven: oog voor een prettige werkomgeving, werkplezier, balans, ontwikkeling, uitdaging en veiligheid. We trainen onze leidinggevenden in het voeren van 'het goede gesprek'. In dialoog proberen we de welzijnsbeleving te vergroten en waar mogelijk verzuim preventief aan te pakken. Mocht verzuim dan toch ontstaan, dan worden de processtappen vanuit de Wet Verbetering Poortwachter leidend in het verzuimtraject. Daarmee krijgt de ondersteuning een formeler karakter; gestructureerd, zakelijk, maar altijd passend bij de wetgeving en nog steeds vanuit de sociale insteek. Niemand kiest om ziek te zijn, dus we ondersteunen in het 'beter worden' waar we kunnen. Dit hoeft echter niet in combinatie te gaan met verzuim. Gezamenlijk spannen we ons in voor een zo soepel mogelijke re-integratie en het voorkomen van verzuim.

## ZIEKZIJN VERSUS VERZUIM



Zadkine maakt onderscheid tussen 'ziekzijn' en 'verzuim'. Met respect en begrip voor de klachten, hoeft 'ziekzijn' niet altijd te betekenen dat verzuim noodzakelijk is. We behouden ons dus het recht voor om een toets te doen op het verlenen van verzuim. Hierbij richten wij ons op de mogelijkheden in plaats van de beperkingen. Bij elke individuele situatie zal Zadkine sturen op het deel blijven nemen aan het arbeidsproces; binnen de eigen of andere werkzaamheden, met aangepaste werktijden of -dagen als dat bevorderlijk werkt en mogelijk is. Uitval kan namelijk ook het gevoel van 'ziekzijn' vergroten en deelname aan het arbeidsproces werkt doorgaans bevorderlijk in de re-integratie. Het blijft echter maatwerk, gericht op een voorspoedig herstel, of als preventieve tijdelijke maatregel ter voorkoming van verzuim.



## DE-MEDICALISEREN

Binnen het gesprek over verzuim zal Zadkine zoveel mogelijk ‘de-medicaliseren’. Dat wil zeggen dat het gesprek niet gaat over de klachten zelf of de medische situatie van de medewerker, maar over de re-integratie en de mogelijkheden. Wanneer er vraagstukken zijn over de re-integratie die betrekking hebben op de medische situatie, laten wij ons adviseren door de bedrijfsarts. Zo blijft de medische situatie vertrouwelijk, passend bij de wetgeving/AVG. Het advies van de bedrijfsarts geeft een vertaling van de medische informatie naar de mogelijkheden in de werksituatie. Met dit advies in de hand gaat Zadkine in gesprek met de medewerker om afspraken te maken over het werk en de re-integratie.



## DUURZAME WERKHERVATTING

Het uitgangspunt is altijd duurzame werkhervatting, wat dus verder gaat dan ‘je uren werken’. In geval van verzuim, of bij het voorkomen van verzuim, gaan we op zoek naar een duurzame oplossing, die zowel op korte als op lange termijn passend is bij de belastbaarheid van de medewerker. Het is van belang dat de situatie voor een langere periode én op een plezierige manier vol te houden is. Hiermee willen wij ook voorkomen dat onze medewerkers herhaaldelijk uitvallen. Zowel Zadkine als onze medewerkers heeft hierin een rol. In specifieke situaties is mobiliteit (in eerste plaats binnen Zadkine, maar indien hier geen mogelijkheden zijn dan buiten Zadkine) dus onderwerp van gesprek, eventueel gepaard met (om)scholing.



## ZUIVER VERZUIM

Bij de aanpak van verzuim is het van belang om verzuim ‘zuiver’ te houden. Daar waar het verzuim een werkgerelateerde oorzaak heeft, zal in beginsel de inspanning op de werkgerelateerde oorzaak gericht zijn. Uiteraard wel met respect voor en rekening houdend met de beperkingen die zijn ontstaan.

Er zijn verschillende situaties waarin sprake is van afwezigheid, maar waar geen sprake is van verzuim door arbeidsongeschiktheid. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan zieke gezinsleden die zorg nodig hebben of bezoek aan een specialist. In dergelijke gevallen wordt eerst intern met de desbetreffende verantwoordelijke naar een oplossing gezocht, om werk en privé in balans te krijgen. In sommige situaties kan gebruik gemaakt worden van wettelijke verlofsoorten, zoals zorgverlof of bijzonder verlof.



## OPTIMALE SAMENWERKING

De kracht zit ‘m in het bundelen van expertise, een goede samenwerking tussen alle partijen, duidelijkheid en het nemen van de verantwoordelijkheid. Waar dit onverhoopt niet gebeurt voeren we ‘het goede gesprek’ met elkaar, spreken we elkaar aan op deze verantwoordelijkheid en maken we afspraken ter verbetering. Waar de verantwoordelijkheid op de juiste manier genomen wordt, is alles bespreekbaar. Een voorspoedig herstel staat te allen tijde als hoogste prioriteit op de agenda.

# PREVENTIEVE AANPAK

Terug naar de thema's welzijn, leefstijl en welbevinden.



‘De gezonde medewerker heeft plezier in het werk, voelt zich uitgedaagd, houdt er een gezonde leefstijl op na, werkt in een veilige omgeving en ervaart een goede werksfeer.’

In het kader van preventie nemen wij onze verantwoordelijkheid als werkgever serieus. Vooruitlopend op een strategisch vitaliteitsprogramma zijn er reeds vele initiatieven opgestart. Wij geven invulling aan onze adviserende rol, door in de gesprekscyclus deze onderwerpen op de agenda te hebben staan. Daarnaast zien wij een rol in informatievoorziening, vergroting van het besef van impact bij medewerkers en eventuele ontwikkeling van vaardigheden. Elk jaar wordt medewerker tevredenheid gemeten en op basis van deze metingen wordt een plan van aanpak ter verbetering opgesteld/bijgesteld. In deze onderzoeken is ook aandacht voor werkdruk (psychosociale arbeidsbelasting). Vanwege de urgentie van dit onderwerp heeft werkdruk apart plaats gekregen. Initiatieven – welke plaats krijgen in het strategisch vitaliteitsprogramma – dienen gezamenlijk opgepakt te worden.

Er zijn diverse interne en externe specialisten die ingezet kunnen worden in preventieve zin. Zadkine heeft haar eigen ergo coaches die op verzoek werkplekonderzoek verrichten en de benodigde werkplekaanpassingen verzorgen. De preventiemedewerker is belast met het proces rondom de Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) en medewerkers kunnen zich richten tot de vertrouwenspersoon. Op verzoek kan bijvoorbeeld ook gebruik gemaakt worden van bedrijfsmaatschappelijk werk, mediation of coaching.



Vanuit een aantal actieve collega's is het vitaliteitsteam ontstaan. Het vitaliteitsteam houdt zich bezig activiteiten rondom de vitaliteit en gezondheid van medewerkers, zoals het organiseren van 'de week van de vitaliteit'. In de week van de vitaliteit zijn er verschillende initiatieven over de locaties heen om collega's te enthousiasmeren en vitaliteit onder de aandacht te brengen. Initiatieven lopen uiteen van stoelmassages tot aan sporten met korting en van gezondheidschecks tot aan workshops gericht op gezonde voeding, ontspanning, etc. De stoelmassages en het fruit op de werkplek worden met regelmaat aangeboden. De initiatieven zijn constant in ontwikkeling en medewerkers worden op de hoogte gehouden van de mogelijkheden middels het Zadkine Portaal en Mijn HRM.

## INFORMATIE

Indien je vragen hebt over het verzuimbeleid dan kun je terecht bij je leidinggevende of bij je HRM adviseur.

Voor meer informatie over de wettelijke verplichtingen vanuit de Wet Verbetering Poortwachter verwijzen we naar de website van het UWV, [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl).

## BIJLAGES

Bijlage 1 – Primaire rollen bij verzuim

Bijlage 2 – Verzuimprotocol