

1. FEITEN EN CIJFERS PERSONEEL EN VERZUIM

Onderstaand worden de belangrijkste kengetallen met betrekking tot het verzuim binnen Hogeschool Windesheim weergegeven.

	2025	2024	2023	2022
Verzuimpercentage (12 maands)	4.58	4.81	4.05	3.83
Man	3.47	3.23	2.97	3.13
Vrouw	5.45	6.03	4.91	4.40
0(nul)verzuimpercentage	63.46	65.88	67.89	64.58
Verzuimfrequentie totaal	0.47	0.44	0.44	0.50
Man	0.41	0.36	0.33	0.41
Vrouw	0.51	0.50	0.52	0.57
OP (onderwijs)	4.41	4.69	4.09	3.68
OOP (ondersteunend)	4.88	5.02	3.97	4.12
Verzuimpercentage				
1-7 dagen	0.28	0.28	0.44	0.59
8-42 dagen	0.65	0.87	0.73	0.95
43-182 dagen	1.62	1.35	1.53	1.44
183 dagen < 1 jaar	0.81	1.29	0.76	0.89
1 jaar >	1.24	1.13	0.92	0.81
Verzuimpercentage				
<25 jaar	1.46	0.56	1.18	0.62
25-34 jaar	5.04	4.76	3.19	2.98
35-44 jaar	4.53	4.36	3.59	3.38
45-54 jaar	3.87	4.82	4.08	4.17
55 jaar >	5.20	5.44	5.11	4.53
Gemiddelde verzuimduur (in dagen)	48	45	41	30

2. HUIDIGE ORGANISATIE VAN DE VERZUIMBEGELEIDING

In onze visie op verzuim (zie bijlage XXXX) gaan we uit van het gedragsmodel: de keuze om te verzuimen is gedrag en wordt dus beïnvloed door diverse factoren, zowel privé als op het werk. In lijn met onze visie op eigen regie en het verder ontwikkelen van persoonlijk leiderschap zetten we in op het verbeteren van de dialoog tussen medewerkers en hun leidinggevenden, ook ten aanzien van verzuim(preventie) en werkhervatting.

De bedrijfsarts en de overige dienstverleners zijn adviseurs in dit proces, de leidinggevende heeft de rol van case-manager. Niet alle leidinggevenden zijn even ervaren in het goed invullen van deze rol. Het actief sturen op verzuim door het voeren van het moedige gesprek, het benutten van verzuimdata en het opstellen van een gericht plan van aanpak is nog niet overal volledig ingebed.

Op dit moment bestaat de arbodienstverlening uit de inzet van bedrijfsartsen via Immediator voor spreekuur, preventief spreekuur en preventieoverleg/SMO. Deze inzet bedraagt gemiddeld 20 uur per week (uitgaande van 40 weken per jaar). De consulten en overleggen door Bedrijfsarts vinden plaats op locaties van Windesheim, in Zwolle en in Almere. De huidige aanwezigheid is op basis van de volgende rotatie: week 1 twee dagen in Zwolle aanwezig en week 2 anderhalve dag in Zwolle en één dagdeel in Almere aanwezig.

3. BESCHRIJVING INTERNE ORGANISATIE

Leidinggevende

De leidinggevende is de casemanager en daarmee leidend in de verzuimbegeleiding. Hij krijgt hierbij ondersteuning van HR-Support en de re-integratie adviseur.

De leidinggevenden zijn vanuit hun rol als casemanager verantwoordelijk voor:

- Voeren van (preventieve) verzuimgesprekken
- Registratie van verzuim en werkhervatting in HR2Day
- Aanmelden van medewerkers voor het spreekuur van de bedrijfsarts inclusief het formuleren van een vraag

HR Business Partner

- Adviseert en ondersteunt de leidinggevende op het gebied van ziekteverzuim, arbeidsomstandigheden en -relaties in zijn rol als primaire casemanager;
- stimuleert betrokkenen, met inachtneming van het 'gedragsmodel' en het 'eigen regiemodel', om met elkaar een open dialoog aan te gaan;
- houdt het verzuimproces van het eigen domein of dienst in de gaten en bespreekt met betrokkenen hun taken, verantwoordelijkheden en gedrag;
- monitort en bespreekt met de leidinggevenden het verloop van het verzuim, verzuimcijfers en de verzuimbegeleiding;
- schrijft de verdiepende teksten voor de triaalrapportage van domein en/of dienst.

Adviseur HR Support en of de adviseur verzuim en re-integratie

- Bewaakt voor Windesheim het hele verzuim- en re-integratieproces en wijst, indien nodig, anderen op hun taken, verantwoordelijkheden en gedrag;

- geeft advies aan leidinggevende en medewerker over wet- en regelgeving op het vlak van re-integratie en eventuele interventies;
- is gesprekspartner voor leidinggevende en medewerker bij langdurig verzuim;
- bewaakt in HR2day de (tijdige) registratie van de relevante stukken ten behoeve van het verzuimdossier;
- stelt de Windesheim-brede managementrapportages op;
- onderhoudt de contacten met externe organisaties, zoals de bedrijfsarts, arbeidsdeskundige, UWV en leverancier Arbeidsgerelateerde zorg;
- begeleidt de (ex)medewerkers die een WGA-WIA uitkering aanvragen en ontvangen.

Providerboog

Naast de inzet van bedrijfsartsen wordt vanuit onze providerboog waar nodig aanvullende begeleiding ingezet voor medewerkers van Windesheim, vaak op advies van de bedrijfsarts. Deze inzet wordt in het algemeen doorbelast aan de afdeling waar de medewerker aan verbonden is en valt buiten de aanbesteding. Windesheim heeft een beperkte providerboog met zowel extern als intern aanbod. We zijn via ZKA aangesloten bij het Present aanbod en maken zoveel als mogelijk gebruik van de aanbieders uit dat pakket. Incidenteel worden andere interventies ingezet voor het verzorgen van trajecten ten behoeve van medewerkers in een re-integratietraject, dan wel voor preventieve maatregelen.

HR2day

Verzuimgegevens en casemanagement worden vastgelegd in het HRM-systeem: HR2day. De hogeschool hiervoor gebruik van een applicatie binnen het personeelsinformatiesysteem, HR2day, t.b.v. de verzuimbegeleiding. Alle leidinggevenden werken, wat betreft het casemanagement, in deze applicatie en administreren hierin de voortgang van de re-integratie van zieke medewerkers.

Vanuit HR2day worden signaleringen verstuurd naar de leidinggevenden conform ons verzuimreglement. Opdrachtnemer heeft als taak en verantwoordelijkheid de terugkoppelingen van het spreekuur en overige verslagen en documentatie in HR2day op te nemen.

Het medische dossier is in beheer van de dienstverlener en is niet toegankelijk voor medewerkers van de hogeschool.

ERD

De hogeschool is Eigen Risico Drager voor de WGA (volledig voor vaste en flex medewerkers) en de ziekwet. Dit betekent onder meer dat in het verzuim/ re-integratiebeleid de financiële consequenties van WGA en ziekwet een aanzienlijke rol spelen. In samenwerking met de dienst Financiën wordt jaarlijks een begroting opgesteld en wordt de uitputting gemonitord.

4. BESCHRIJVING INZET EXTERNEN HUIDIGE SITUATIE

Spreekuren

De bedrijfsartsen zijn aanwezig volgens eerder beschreven schema. In deze tijd verzorgen zij spreekuren en ook overige overleggen en taken, zoals hieronder omschreven. De spreekuren worden altijd aangevraagd door de leidinggevende, waarbij in principe ook een adviesvraag wordt gesteld.

SMO/preventieoverleg

Er wordt jaarlijks een Windesheim breed preventieoverleg gevoerd met het CvB. Hierbij is onder andere de bedrijfsarts aanwezig.

Daarnaast wordt er op elk domein/dienst (7 eenheden) periodiek een 1 tot 3 keer per jaar een preventieoverleg gevoerd waarbij de bedrijfsarts regelmatig aansluit.



Preventiespreekuur

Medewerkers kunnen zelfstandig, zonder bemoeienis van de leidinggevende, een afspraak met de bedrijfsarts aanvragen voor een preventief consult.

Jaarlijks verslag en evaluatie

De bedrijfsartsen verzorgen jaarlijks een kort inhoudelijk verslag waarin wordt ingegaan op geconstateerde verzuimoorzaken en trends binnen de hogeschool. Dit verslag is input voor het Windesheim brede preventieoverleg

Samenwerking in het werk met HR

De bedrijfsartsen stemmen hun werkzaamheden en ook de aanpak van casuïstiek waar nodig en wenselijk af met de medewerkers van HR.

5. ACTUELE AANDACHTSPUNTEN

De onderstaande actuele aandachtspunten zijn relevant:

1. Bijdrage aan ondersteuning van de leidinggevende om toe te werken naar een steeds actievere en prominente casemanagement rol in de verzuimbegeleiding;
De hogeschool wil dat de leidinggevende een actieve rol heeft in de begeleiding van zieke medewerkers. Dat verloopt nu in wisselend tempo en met wisselend succes. Van de dienstverlener wordt verwacht dat deze hierin proactief de leidinggevende opzoekt, snel en adequaat tot actie komt, samenwerkt en on the job zorgt voor kennisoverdracht over belangrijke items in re-integratie (o.a. relevante wet- en regelgeving).
2. Terugdringen van verzuim vanwege Psycho Sociale Arbeidsbelasting (PSA) problematiek.
Psychische problematiek is een belangrijke verzuimoorzaak, werkdruk vormt hierin een belangrijke factor. In onze procesaanpak werkdruk is stimuleren we teams en hun leidinggevende samen in gesprek te gaan en oplossingen op maat te zoeken. Tweejaarlijks wordt in het werkbelevingsonderzoek de werkdruk en herstelbehoefte in kaart gebracht. Van de dienstverlener wordt verwacht dat deze in de adviezen rekening houdt met onze werkdrukaanpak in teams.
3. Terugdringen van het langdurig verzuim;
Het grootste deel van het verzuim bestaat uit het langdurig verzuim, d.w.z. langer dan 7 weken. Zo'n 50% van het verzuim valt in deze categorie. De verzuimduur loopt soms op als sprake is van psychische problematiek, vanwege matige communicatie tussen betrokkenen, of door onenigheid over de (on-)mogelijkheden van re-integratie. Van de dienstverlener verwachten we dat deze bijdraagt aan heldere, adequate communicatie tussen medewerker en leidinggevende over de voortgang van het traject.