

Mens en Organisatie

'Goed, gezond en met plezier werken. Nu en in de toekomst'

Verzuimbeleid; factsheet leidinggevende

Visie op verzuim

- We hebben een positief mensbeeld.
- We geloven dat mensen beschikken over een intrinsieke motivatie om te werken.
- De focus ligt op preventie én het bevorderen van arbeidsvermogen en inzetbaarheid.

De definitie

- Verzuim is 'nalaten te werken'...
- door een medische of psychosociale oorzaak.

Werken aan verzuimpreventie met behulp van

- ☑ Strategisch school- en jaarplan ter bevordering van de veiligheid, gezondheid en het welzijn van medewerkers
- ☑ SMT minimaal 2 x per jaar
- ☑ Arbeidsvermogen Scan tweejaarlijks
- ☑ MTO tweejaarlijks
- ☑ Intervisie
- ☑ Collectieve werkdrukmiddelen
- ☑ Heldere afspraken over de wijze van ziekmelden
- ☑ Informeren van medewerkers over het verzuimbeleid



Rol van de leidinggevende

- Inzicht hebben in de factoren die het **arbeidsvermogen** beïnvloeden (in specifieke levensfasen).
- Inzetten op **preventieve interventies**, waardoor de medewerker gestimuleerd wordt de eigen inzetbaarheid te vergroten en waar mogelijk, langdurig verzuim kan worden voorkomen; bijvoorbeeld de Inzetbaarheid Expert, de Coach Arbeid en Gezondheid en bedrijfsmaatschappelijk werk.
- Minimaal jaarlijks, in de **gesprekscyclus**, aandacht hebben voor de balans tussen **belasting** en **belastbaarheid**.
- Tussendoor met regelmaat toetsen van de werk-privé balans, motivatie, mentale en fysieke gezondheid, veiligheid, werkdruk en persoonlijke ontwikkelbehoefte. **Signaleren** van en **bewustwording creëren** bij disbalans.
- **Meedenken** over oplossingen die bijdragen aan een betere balans, zoals aanpassing in taken, werkrooster, bemiddelen in conflicten op de werkvloer, werkdrukverlaging, competentie verhoging met behulp van scholing.
- Sturing geven aan de eigen **verantwoordelijkheid** van de medewerker.
- Het up-to-date houden van de eigen kennis over verzuimpreventie en de benodigde vaardigheden met behulp van **scholing**; de **Werkplaats** beschikt over een divers programma-aanbod voor de medewerker én jou als leidinggevende om **goed, gezond en met plezier** te kunnen (blijven) werken.



Mens en Organisatie

'Goed, gezond en met plezier werken. Nu en in de toekomst'

Verzuimbeleid; factsheet leidinggevende

Als verzuim zich voordoet

- ✔ Altijd telefonisch contact op de eerste verzuimdag
- ✔ Zorgdragen voor het goede gesprek
- ✔ Inzicht in de belemmerende factoren die invloed hebben op de werkhervatting
- ✔ In beeld brengen van de mogelijk gemiste signalen
- ✔ Begeleiden van het verzuim en de re-integratie (Wet Verbetering Poortwachter)
- ✔ Indien van toepassing, inzet van expertise en tools
- ✔ Zorgvuldige registratie in AFAS InSite



Andere betrokkenen bij verzuim en de begeleiding

- De **medewerker** neemt verantwoordelijkheid voor (het verbeteren van) de eigen balans en is bij verzuim mede verantwoordelijk voor een goede aanpak van de eigen re-integratie en denkt mee over mogelijkheden voor werkhervatting en passende arbeid.
- De **adviseur M&O** adviseert over en ondersteunt bij de uitvoering van het (preventieve) verzuimbeleid en de verzuimbegeleiding, voorziet in managementinformatie over ziekteverzuim en houdt de regie in het verzuimdossier in AFAS InSite.
- De **bedrijfsarts / Coach Arbeid en Gezondheid** adviseert over de inzetbaarheid van de medewerker en mogelijke maatregelen die de inzetbaarheid kunnen vergroten.
- De **arbeidsdeskundige** biedt consultatie bij langdurig verzuim en bij verzuim waarbij de prognose op terugkeer in eigen werk onduidelijk is.
- De **vertrouwenspersoon** biedt consultatie bij ongewenste omgangsvormen die van invloed zijn op de psychosociale arbeidsbelasting.
- Het **UWV** beoordeelt de re-integratie inspanningen en de WIA-aanvraag conform Wet Verbetering Poortwachter.

Deze factsheet is opgesteld op basis van het verzuimbeleid van voCampus. Wil je meer informatie? Lees dan het verzuimbeleid. Je kunt dit opvragen bij de adviseur M&O op je school of vinden op <https://vocampus.sharepoint.com>.

