



Verzuimbeleidsplan

“de dialoog als sleutel voor herstel”

Voorburg, 20 juni 2018

Versie definitief

Inhoudsopgave

	Pagina
1. Inleiding	3
2. Visie op verzuim	3
3. Het instrumentarium bij verzuim	4
3.1 Verzuimprotocol	4
3.2 Verzuimregistratie/-analyse	4
3.3 Het dialoogmodel eigen regie	4
4. Rollen, taken, verantwoordelijkheden	5
4.1 De werknemer (jij)	5
4.2 Jouw Leidinggevende	5
4.3 Personeelsfunctionaris (treedt op als casemanager)	5
4.4 Bedrijfsarts	6
5. Tot slot	6

1. Inleiding

Scholengroep Spinoza is werkgever voor 650 medewerkers. Wij hebben de ambitie om personeelsbeleid te voeren dat het mogelijk maakt dat iedere medewerker gezond, geïnspireerd en met plezier zijn/haar werk kan doen. Mocht je om wat voor reden toch voor korte of langere tijd niet kunnen werken, hebben we daar afspraken over gemaakt in ons verzuimbeleidsplan. De verantwoordelijkheid voor het opstellen en uitvoeren van het verzuimbeleid ligt bij het bevoegd gezag (bestuur) en schoolleiding gezamenlijk.

Essentieel in het voorliggende beleidsplan is dat werknemer en leidinggevende met elkaar in gesprek zijn. Dat gesprek is niet eenzijdig, het is geen mededeling, maar een dialoog. Werknemer en leidinggevende zijn daarin gelijkwaardige partners, met deels een eigen verantwoordelijkheid, maar ook met een gezamenlijk doel.

Zo wordt in § 4,1 wel gesproken over de werknemer, die zo snel mogelijk weer aan het werk moet gaan, maar dat houdt niet in dat ziekte genegeerd mag worden. En in § 4.2 staat dat de leidinggevende eventueel een ziekmelding niet hoeft te accepteren, maar dat mag alleen als hij daartoe aanleiding ziet, bijv. doordat werknemer zich al vaker op maandagochtend ziek heeft gemeld.

Daarnaast moet ook voldaan worden aan allerlei wettelijke eisen m.b.t. melding bij het UWV. Het doel van de gesprekken is echter om samen op zoek te gaan naar de bron van het verzuim.

Het verzuimbeleid voldoet aan alle wettelijke kaders, zoals de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) en de specifieke uitwerkingsregeling in de CAO VO: Zavo (Ziekte en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs).

2. Visie op verzuim

Een visie is bepalend voor beleid. Het verzuimbeleid vloeit voort uit wat wij verstaan onder verzuim, hoe het ontstaat en hoe jij als werknemer omgaat met jouw verzuim. Wij hanteren hierbij het zogenaamde eigen-regie-model. Kern van ons eigen regie model is de continue dialoog tussen jou en jouw leidinggevende over het verzuim. Daarbij staat de reden van verzuim uiteraard centraal, maar in de oplossing naar re-integratie kijken we samen vooral naar inzetbaarheid in plaats van naar beperkingen. We spreken vooral over jouw mogelijkheden om te werken. Op die manier verwachten we dat je met de juiste ondersteuning weer zo snel mogelijk aan het werk kunt.

Wij laten ons hierin bijstaan door een gecertificeerde bedrijfsarts die beschikt over een providersboog. Een providersboog is een netwerk van externe deskundigen die wij naar behoefte kunnen inzetten. Je kunt hierbij denken aan een coach, bedrijfsmaatschappelijk werker, psycholoog of arbeidskundige, afhankelijk van het soort verzuim.

Verder op in dit beleidsplan zullen we nog nader ingaan op de manier waarop we dit model in de praktijk vormgeven. We staan dan ook stil bij de rol van de bedrijfsarts als medisch adviseur en de rol van de casemanager. Binnen de scholengroep Spinoza is deze rol toebedeeld aan de personeelsfunctionarissen van de scholen, die op het bestuursbureau werkzaam zijn. Zij ondersteunen zowel jou als jouw leidinggevende bij het verzuim en zorgen ervoor dat de afspraken rond verzuim worden opgenomen in het digitale verzuimdossier dat voldoet aan de wettelijke kaders.

3. De hulpmiddelen bij verzuim

Als er verzuim optreedt, hebben we diverse hulpmiddelen beschikbaar om het verzuim zo veel mogelijk te beperken. Uiteraard horen daar ook zaken bij die betrekking hebben op preventie en duurzame inzetbaarheid. Deze zaken worden echter in een ander beleidsdocument nader uitgewerkt. In dit plan beperken we ons tot de situatie waarop het verzuim daadwerkelijk optreedt.

3.1 Verzuimprotocol

In het verzuimprotocol staat in de vorm van gedragsregels beschreven welke stappen er gezet moeten worden als je ziek bent. Het gaat dan bijvoorbeeld om de wijze waarop je dit meldt bij je leidinggevende, hoe je bereikbaar moet zijn tijdens verzuim, hoe je afspraken maakt over werkhervatting en er wordt kort beschreven wie welke rol heeft bij het verzuim. Het protocol maakt deel uit van dit beleidsplan.

3.2 Verzuimregistratie/-analyse

Elke ziekmelding wordt zorgvuldig door ons geregistreerd in een digitale verzuimmodule van ons personeelsinformatiesysteem. Op die manier houden wij overzicht op alle ziekmeldingen en rapporteren wij maandelijks over het verzuim. Periodiek worden deze cijfers besproken en krijgen wij een goed inzicht in het verzuim. Als je bijvoorbeeld drie keer verzuimt binnen een kalenderjaar is dat voor ons een reden om je voor een gesprek uit te nodigen. Van zo'n gesprek wordt een verslag gemaakt en toegevoegd aan jouw personeelsdossier. Het format voor de verslaglegging van een frequent verzuimgesprek is bijgevoegd als bijlage.

3.3 Het dialoogmodel eigen-regie

In onze visie hebben we al stilgestaan bij de dialoog tussen jou en jouw leidinggevende als de kern van ons verzuimbeleid. Hieronder is dit model nader uitgewerkt.

Het dialoogmodel is de basis voor elk verzuimgesprek tussen jou en jouw leidinggevende. Dat geeft een gesprek structuur en houvast. In de dialoog staan de volgende zaken centraal: welke mogelijkheden zijn er om te werken, welke oplossingen zien wij beiden om op een goede wijze te kunnen re-integreren en welke keuzes moeten wij samen maken om de re-integratie zo succesvol mogelijk te laten zijn. Dit doen we beiden vanuit een pro-actieve grondhouding gericht op een zo spoedig mogelijk herstel.

Als het verzuim langer duurt, heb je met je leidinggevende een re-integratiegesprek, gemiddeld één keer per twee weken. In dat gesprek wordt besproken wat er goed ging tijdens de re-integratie en wat er eventueel anders kan. Naar aanleiding van dit verzuimgesprek kan worden overwogen om in bepaalde situaties de werkzaamheden tijdelijk aan te passen, dan wel een afspraak met de bedrijfsarts in te plannen. Eens per 6 weken zal bij dit re-integratiegesprek de casemanager aanwezig zijn en het plan van aanpak opstellen en aanvullen/bijstellen. In het plan van aanpak worden alle activiteiten opgenomen wanneer er sprake is van langduriger verzuim (verzuim dat langer dan 6 weken duurt). Dat plan wordt opgesteld volgens de richtlijnen van de WVP en voldoet aan de criteria die het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) hiervoor stelt. Het UWV is de organisatie die ziekte en arbeidsongeschiktheid beoordeelt, uitkeringen verstrekt en ondersteunt bij het zoeken naar werk.

4 Rollen, taken, verantwoordelijkheden

Bij het verzuim spelen altijd meerdere mensen een rol, soms prominent aanwezig, soms meer op de achtergrond. Om de verwachtingen ten opzichte van elkaar zo goed mogelijk vast te leggen hebben we hierna de belangrijkste rollen extra verduidelijkt met gewenste gedragingen.

4.1 De werknemer

- zorgt voor een juiste en tijdige melding van afwezigheid wegens ziekte, herstel en bijzonderheden die van invloed zijn op de re-integratie;
- is tijdens het ziekteverzuim zo goed mogelijk bereikbaar voor je direct leidinggevende;
- onderhoudt actief en regelmatig contact met je leidinggevende;
- streeft naar snelle werkhervatting en staat open voor aangepaste taken;
- draagt zelf oplossingen aan die bijdragen aan een snelle terugkeer, maakt een plan voor snelle terugkeer en bespreekt dit met de leidinggevende;
- richt zich op de werkzaamheden die hij/zij nog wel kunt uitvoeren;
- doet alles wat mogelijk is om weer aan het werk te gaan en te blijven.

4.2 Jouw leidinggevende

- is eindverantwoordelijk voor een juiste, adequate en consequente ziekteverzuimbegeleiding;
- is eerste aanspreekpunt voor jou als je ziek bent;
- beoordeelt het soort afwezigheid en mag eventueel een ziekmelding niet accepteren als deze daartoe aanleiding ziet;
- zorgt ervoor dat het verzuim in het personeelsinformatiesysteem wordt geregistreerd;
- wijst jou op jouw eigen verantwoordelijkheid in het verzuimproces en coacht jou zoveel mogelijk om zelf de regie te voeren over de re-integratie;
- beoordeelt de door jou aangedragen oplossing op haalbaarheid en tempo en neemt een besluit over de te ondernemen stappen in de re-integratie;
- informeert indien nodig de bedrijfsarts;
- is betrokken bij het gehele verzuimproces met optimale ondersteuning door de casemanager.

4.3 Personeelsfunctionaris (treedt op als casemanager)

- adviseert bij (complexe) vraagstukken op verzuim(preventie) en re-integratie;
- neemt bij complexe verzuimzaken na overleg met de leidinggevende deeltaken over of in het uiterste geval de gehele begeleiding;
- heeft een regiefunctie op het verzuimdossier inclusief procesbewaking van alle noodzakelijke acties;
- speelt een actieve rol in het voorkomen en beperken van de financiële schadelast voor de werkgever;
- schakelt in samenspraak met de leidinggevende de providersboog in;
- ondersteunt de leidinggevende bij het voeren van de verzuimgesprekken;
- rekent financiële scenario's door;
- levert gegevens over verzuim aan uit het personeelssysteem zodat er een goede analyse van het verzuim kan plaatsvinden;
- vraagt ontslag aan bij langdurige arbeidsongeschiktheid (indien van toepassing).

4.4 De bedrijfsarts

- adviseert de werkgever over verzuim naar aanleiding van een gerichte adviesvraag;
- stelt de probleemanalyse op bij een verzuim dat minimaal 6 weken duurt;
- is benaderbaar voor alle werknemers via het arbeidsomstandighedenspreekuur;
- stimuleert de actieve dialoog tussen jou en jouw leidinggevende over jouw inzetbaarheid;
- stelt een rapportage op naar aanleiding van een verzuimgesprek en richt zich daarbij op jouw mogelijkheden en geeft concreet advies over re-integratie en mogelijke interventies;
- onderhoudt bij langdurige ziekte minimaal 1 x per 3 maanden contact met jou en jouw leidinggevende;
- neemt actief deel aan het sociaal medisch team. Dit is een overleg waarbij het verzuim vanuit het perspectief van de werkgever wordt besproken in de driehoek: casemanager-leidinggevende - bedrijfsarts;
- meldt beroepsziekten (indien van toepassing);
- adviseert over preventieve maatregelen voor gezond en veilig werken;

5 Tot slot

Het verzuimbeleidsplan geeft handvatten hoe wij met elkaar in een voorkomende situatie omgaan met verzuim. Omdat verzuim heel gevoelige informatie in zich heeft, valt dit plan onder de voorwaarden van de privacywetgeving in Nederland. Per 25 mei 2018 wordt deze wetgeving nog versterkt door het van toepassing verklaren van de Algemene Verordening Gegevensbescherming van de Europese Unie. Alle handelingen en vastleggingen die voortvloeien uit een verzuim vallen volledig onder deze regelgeving. Dat betekent bijvoorbeeld dat wij alleen die informatie vastleggen die noodzakelijk is om het verzuim op een goede manier te monitoren. Bij die vastlegging maken wij gebruik van een personeels- en salarissysteem dat voldoet aan alle waarborgen die de Autoriteit Persoonsgegevens stelt, zodat iedere medewerker verzekerd is van een zo veilig en betrouwbaar mogelijke verwerking van de persoonsgegevens.