


Protocol/Proces/Procedure:	Verzuimbeleid	
Uitgiftedatum:	December 2022	
<input type="checkbox"/> Concept <input type="checkbox"/> Definitief		
Revisienummer:		
Datum vaststelling directie overleg:		
Evaluatiedatum:		

Doel van het beleid

Met dit verzuimbeleid informeren we medewerkers over hoe wij aankijken tegen en omgaan met verzuim en wat we daarin verwachten van alle betrokkenen. Verzuim is complex. Er gelden allerlei (wettelijke) regels en processtappen. Tegelijkertijd is elk mens uniek en elke verzuimsituatie anders. Daarom is verzuim altijd maatwerk. Hoe we hier in praktische zin samen invulling aan geven, is beschreven in bijbehorende Handreiking verzuim, die onderdeel uitmaakt van dit verzuimbeleid.

Samenwerken aan beter worden

Bij SGL staat de eigen kracht van mensen centraal of het nu om cliënten, medewerkers of vrijwilligers gaat. Medewerkers hebben zeggenschap en regelruimte om te doen waar ze goed in zijn. Dit geldt ook bij verzuim & inzetbaarheid.

Verzuim - niet de ziekte - zien we als **gedrag**. Gedrag is beïnvloedbaar. Mensen met vergelijkbare klachten hoeven niet hetzelfde verzuimpatroon te laten zien. Het gaat hier om een gedragskeuze: 'verzuim ik met deze klacht of niet'? De keuze om wel of niet te verzuimen, blijkt te worden beïnvloed door de persoon zelf, zijn of haar sociale omgeving en de ervaren balans tussen werk en persoon.

Verzuim heeft een onmiddellijke en forse impact op medewerkers, zorg- en dienstverlening aan cliënten en collega's. Verzuim is duur en zorgt voor extra werk-gerelateerde belasting in teams. Het is cruciaal dat verzuim bespreekbaar is: tussen leidinggevenden en medewerkers, binnen teams en binnen het management. Verzuim mag niet vanzelfsprekend zijn.

**Daarom geldt voor alle medewerkers van SGL: (dreigend) verzuim?
Overleg met je leidinggevende!**

Basisprincipes van ons verzuimbeleid

- 1. Werken is beter.** Werken brengt structuur, zingeving en kan bijdragen aan weer gezond worden. Hoe langer afwezig, hoe hoger de drempel weer aan het werk te gaan. Dat is voor niemand goed.
- 2. We doen het samen.** Verzuim is een gedeelde verantwoordelijkheid van SGL als werkgever, de leidinggevende en de individuele medewerker.
- 3. Positieve grondhouding.** Iedereen is welkom bij SGL. Ook al gaat het even wat minder. De grondhouding van leidinggevende en medewerker is: we doen er alles aan om ervoor te zorgen dat je zo snel als mogelijk weer (gepast) aan het werk kan.
- 4. Eerlijk en duidelijk.** Elkaar vertrouwen en goed kennen is de basis van goede verzuimbegeleiding. Verwachtingen uitspreken en elkaar aanspreken. Dit geldt voor leidinggevenden en voor medewerkers. Op de inhoud kun je duidelijk en – indien nodig - confronterend zijn. Maar altijd met aandacht en respect. Uiteindelijk is iedereen daarbij gebaat.

- 5. Hulp vragen.** Hulp vragen is krachtig. Komen leidinggevende en medewerker er samen niet uit, dan is er een mogelijkheid om expertise in te schakelen, bijvoorbeeld van de coach Arbeid & Gezondheid of de HRM adviseur.
- 6. Respecteren wettelijke kaders.** We houden ons aan de Wet verbetering poortwachter, de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen), Arbowet en privacywetgeving. Hiernaast kijken we vooral wat nodig is. Een open gesprek hoort daarbij. De medewerker besluit zelf welke informatie hij deelt, zonder dwang of drang.

Rollen en verantwoordelijkheden

Er is een aantal partijen te onderscheiden met verantwoordelijkheid bij (dreigend) verzuim. Wie zijn de spelers en wat is hun rol?

SGL als werkgever:

De werkgever is verantwoordelijk voor een gezonde, veilige en plezierige werkomgeving.

De medewerker:

- is regiehouder van zijn (dreigend) verzuim;
- is verantwoordelijk voor en werkt actief aan zijn of haar eigen gezondheid en herstel;
- denkt actief mee over oplossingen en mogelijkheden;
- trekt op tijd aan de bel en vraagt hulp en advies als dat nodig is;
- houdt zich aan de gemaakte afspraken;
- houdt contact met leidinggevende en collega's.

De leidinggevende:

- is verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en maakt afspraken met de medewerker;
- zorgt voor een goede relatie met de medewerker en een open gesprek;
- scheidt de voorwaarden die nodig zijn voor een snelle terugkeer van de medewerker;
- zet interventies en ondersteuning in als dat voor de begeleiding nodig is;
- werkt actief samen met interne en externe professionals, zoals de bedrijfsarts, coach Arbeid & Gezondheid of de HRM adviseur;
- zorgt dat het re-integratiedossier in het verzuimsysteem op orde is.

De bedrijfsarts:

- geeft een advies over de belastbaarheid en inzetbaarheid van de medewerker;
- vraagt informatie op, bijvoorbeeld bij de huisarts of specialist als dit voor het advies nodig is;
- is helder en concreet in zijn communicatie en advies en voorkomt ruis tussen leidinggevende en medewerker;
- voert de wettelijke taken uit conform de Wet Poortwachter, zoals de probleemanalyse;
- beheert het medisch dossier;
- maakt jaarlijks een analyse van het verzuim en doet daarop gebaseerd aanbevelingen ten behoeve van een evaluatie van de arbeidsomstandigheden en risico's in de organisatie en voert hierover overleg met werkgever en OR.

De coach Arbeid & Gezondheid:

- werkt onder het beroepsgeheim van de bedrijfsarts en is derhalve gehouden aan medische geheimhouding, conform die van de bedrijfsarts. De coach Arbeid & Gezondheid werkt onder toezicht en in nauw contact met de bedrijfsarts;
- ondersteunt de leidinggevende bij de uitvoering van het verzuimbeleid;

- zal met de medewerker de medische ontwikkelingen bespreken, beperkingen duiden en mogelijkheden benoemen naar aanleiding van het spreekuur, maar de bedrijfsarts doet de beoordeling van de medische situatie, diagnose of kan optreden als verwijzer.
- geeft de leidinggevende en de medewerker advies over de re-integratie.

De huisarts en medische specialisten:

- zijn de behandelaren die, met toestemming van de medewerker, informatie kunnen verstrekken op verzoek van of aan de bedrijfsarts;
Alléén de bedrijfsarts is wettelijk bevoegd een oordeel te geven over arbeidsongeschiktheid.

De afdeling HRM

- adviseert over het optimaliseren van gezonde arbeidsomstandigheden (conform wettelijke kaders en de RI&E);
- informeert de organisatie over gerealiseerd verzuim door middel van managementinformatie;
- adviseert en ondersteunt de leidinggevenden proactief bij de uitvoering van het verzuimbeleid;
- bewaakt de kwaliteit en inhoud van het re-integratiedossier;
- beheert het verzuimregistratiesysteem;
- informeert de medewerker bij langdurig verzuim over wettelijke- en rechtspositionele gevolgen.

Het managementteam:

- stelt het verzuimbeleid vast en zorgt voor de integratie van dit beleid in de totale organisatie;
- bepaalt de budgetten en kaders voor arbeidsomstandigheden, preventie en de gewenste arbodienstverlening;
- stelt instrumenten en middelen ter beschikking waarmee leidinggevenden het verzuimbeleid kunnen uitvoeren;
- bepaalt en bewaakt de afgesproken verzuimtargets en evalueert periodiek de gang van zaken op het gebied van verzuimbegeleiding en re-integratie met de leidinggevenden en OR.

De Ondernemingsraad:

- denkt mee en heeft instemmingsrecht ten aanzien van het verzuimbeleid;
- evalueert de uitvoering van het beleid met betrokken partijen zoals Raad van Bestuur, manager HRM, preventiemedewerker en bedrijfsarts.

Het team met collega's:

- het team is, ook binnen zelforganisatie, niet verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding. Dat is de leidinggevende;
- het team houdt collegiaal contact en speelt een rol bij organisatorische zaken; bijvoorbeeld vervanging regelen en meedenken over mogelijkheden op de werkplek.
- zorgen samen voor een gezond team, een goede werksfeer en werkplezier.

Samenwerking Arbodienst

In de samenwerking met de arbodienst gaat SGL uit van de maatwerkregeling en het eigen regie model. De maatwerkregeling wil zeggen dat de werkgever zelf (met instemming van de OR) bepaalt met welke arbodienstverleners hij samenwerkt. Eigen regie model wil zeggen dat vanuit het gedragsmodel gekeken wordt naar verzuim en niet vanuit een medische model. De bedrijfsarts is in dit model een adviseur die op basis van een inzetbaarheidsvraag door de leidinggevende of medewerker advies geeft.

Verzuim & preventie overleg (VPO) & Sociaal Medisch Team (SMT)

Het VPO is een overleg waarbij in intervisievorm besproken wordt hoe gehandeld kan worden in specifieke casussen (zonder privacygegevens kenbaar te maken). Deelnemers aan dit overleg kunnen zijn: (regio)managers, leidinggevenden, coach arbeid & gezondheid van de arbodienst of bedrijfsarts, HRM adviseur.

Het doel van het Sociaal Medisch Team is het optimaliseren van het verzuimbeleid door het bespreken van de verzuimcijfers en de analyse daarvan. Bij dit overleg (eenmaal per kwartaal) zijn aanwezig: raad van bestuur, OR, (regio)managers, bedrijfsarts, coach Arbeid & Gezondheid, HRM adviseur.