

Verzuimbeleid

Een werkgever kan aanzienlijk voordeel behalen door zorg te besteden aan een goed verzuimbeleid. De voornaamste winst zit hem in het voorkomen van langdurig verzuim, omdat daar grote kosten aan verbonden zijn.

Een goed verzuimbeleid bestaat uit drie vaste elementen:

- preventie
- verzuimbegeleiding
- re-integratie

Preventie

Het belangrijkste onderdeel van verzuimbeleid is preventie. Voorkomen is immers beter dan genezen. Door te zorgen voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden, kan veel verzuim worden voorkomen. Te denken valt aan: zorgen voor voldoende rustpauzes, beveiliging van gevaarlijke machines, goed kantoormeubilair, veilige procedures bij het werken met gevaarlijke stoffen en dergelijke.

Verzuimbegeleiding

Het tweede element van een goed verzuimbeleid is verzuimbegeleiding. Deze begeleiding is gericht op een zo spoedig mogelijk herstel van de zieke werknemer. Als verzuim zich voordoet, moeten werknemer en werkgever weten wat hun te doen staat. De Wet verbetering poortwachter stelt op dit punt belangrijke eisen aan werkgever, werknemer en arboarts/bedrijfsarts.

Re-integratie

Het derde element van verzuimbeleid is re-integratie. Sinds de invoering van de Wet verbetering poortwachter moeten werkgever en werknemer op dit punt aan belangrijke eisen voldoen. Zo moeten zij samen een plan van aanpak opstellen en moet de werkgever – indien nodig – niet alleen vervangend werk aanbieden in het eigen bedrijf, maar desnoods ook in een ander bedrijf. Het laatste onderdeel van een goed verzuimbeleid wordt gevormd door re-integratie. In het kader van de Wet verbetering poortwachter heeft de werkgever op dit gebied belangrijke verplichtingen.

Het gaat daarbij onder meer om:

1. Het aanleggen van een re-integratiedossier;
2. Het opstellen van een plan van aanpak;
3. Contact met de bedrijfsarts;
4. Het aanwijzen van een casemanager.

1. Aanleggen re-integratiedossier

In het re-integratiedossier dat de werkgever moet aanleggen, staat in ieder geval alle relevante informatie over het verloop van de ziekte en de re-integratie.

2. Opstellen plan van aanpak

Bij langdurig ziekteverzuim moet de werkgever een plan van aanpak opstellen. Hierin legt de werkgever samen met de werknemer vast welke re-integratieactiviteiten ondernomen worden en wat het doel van deze activiteiten is. De voortgang van het plan van aanpak moet iedere zes weken worden geëvalueerd.

3. Contact met arboarts of bedrijfsarts

De arboarts of bedrijfsarts moet minimaal iedere zes weken contact hebben met de zieke werknemer. Dit contact speelt een belangrijke rol bij de voortgangsevaluatie die de werkgever uitvoert. Uit die evaluatie kan bijvoorbeeld blijken dat de werknemer niet meer zijn oorspronkelijke functie kan uitoefenen.

4. Aanwijzen casemanager

Het aanwijzen van een casemanager is een verplichte stap bij dreigend langdurig ziekteverzuim van een werknemer. De Arbowet verplicht de werkgever zich te laten bijstaan door een casemanager omdat ondersteuning bij verzuimbegeleiding door alle complexe regels onmisbaar wordt geacht. De casemanager komt in ieder geval in beeld in de achtste week na de ziekmelding. Werkgever en werknemer moeten dan een plan van aanpak voor de re-integratie van de zieke werknemer opstellen.

Het aanwijzen van een casemanager zorgt ervoor dat één persoon het overzicht heeft, voor afstemming tussen de verschillende partijen zorgt en in de gaten houdt of alle afspraken worden nagekomen. Ook begeleidt de casemanager de zieke werknemer en kan hij/zij adviseren over aanpassingen in het arbobeleid.

Wat kan de Wert HRM voor jou betekenen?

Er zijn verschillende mogelijkheden:

- De Wert kan als casemanager voor jou optreden. Dit scheelt jou veel tijd en wij hebben de specialisten in huis.
- Een lopend ziekmeldingsdossier doornemen of het dossier aan alle eisen voldoet.
- Onze verzuimspecialist kan jou ondersteunen de Wet verbetering poortwachter in de gaten te houden. Wij nemen dan regelmatig contact met jou op wanneer er weer een actie moet plaatsvinden.

Meer informatie?

Maak geheel vrijblijvend een afspraak voor meer informatie. Je kunt De Wert HRM bereiken op telefoonnummer: 040-2450232 of via hrm@dewert.nl

De Wert HRM is een adviestak van De Wert accountants & belastingadviseurs. De Wert accountants & belastingadviseurs is een middelgrote maatschap van accountants en belastingadviseurs met ruime ervaring. Klein genoeg voor een persoonlijke aanpak en groot genoeg om op een breed vlak te ondersteunen. www.dewert.nl