

FACTSHEET

MAATWERK MODEL "EIGEN REGIE"

Het Maatwerk Model betekent *eigen regie* voor zowel werkgever als medewerker. Het model faciliteert dat beide partijen met elkaar in gesprek komen en blijven. Daarbij ondersteunt door externe en interne deskundigen. Verzuim wordt benaderd vanuit de visie dat verzuim beïnvloedbaar is en dat denken in mogelijkheden verkozen wordt boven denken in onmogelijkheden.

Het voordeel van het maatwerkmodel is dat de organisatie zélf maximale invloed heeft op het verzuimproces. Leidinggevenden kunnen zelf verantwoordelijk zijn voor zowel de verzuimbegeleiding als de randvoorwaardelijke zaken zoals termijnbewaking en inzet van deskundigheid. Welk model je kiest hangt hiermee samen!

De rol van de bedrijfsarts is in dit model die van adviseur van de leidinggevende én medewerker, en *niet* van beslisser in het verzuimproces. Door weer eigen regie te nemen vallen totale verzuimkosten gemiddeld genomen lager uit.

Committeren aan het eigen regie model vraagt om het maken van keuzes, duidelijke rol- en taakverdeling, dezelfde taal spreken en dat leidinggevenden en HR over voldoende kennis en vaardigheden beschikken om eigen rol in het verzuimmanagement goed vorm te kunnen geven.

In deze FACTSHEET zetten we op een rij:

1. Randvoorwaarden voor oprechte commitment aan het Maatwerk Model "Eigen Regie"
2. Kenmerken van de 4 modellen van het Maatwerk Model "eigen regie". Welk model kiest u?
3. De taken en vaardigheden van leidinggevende als regievoerder bij model I, II en III.

1. Randvoorwaarden commitment Maatwerk Model "Eigen Regie"

- Een duidelijke gedragsmatige visie op verzuim, zowel beschreven als uitgedragen in de praktijk. (Huis van Werkvermogen draagt hieraan bewezen bij)
- Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden (TBV's) van alle interne en externe stakeholders in het verzuimproces zijn beschreven.
- DNA is gematched. "Spreken wij echt dezelfde taal en bedoelen wij echt hetzelfde".
- Heldere werkafspraken met de externe stakeholders. Op 3 niveaus:
 - Individueel niveau
 - Team niveau
 - Organisatie niveau
- Externe partijen als partners inzetten en elkaar leren kennen vanuit de visie en strategie waar de organisatie voor staat
- Doorvertalen van de visie en TBV's naar heldere procedures en verwerkt in systemen: wie doet wat wanneer? Dit is van belang omdat de organisatie niet kan terugvallen op een arbodienst voor de bewaking van het verzuimbegeleiding proces.



(vervolg randvoorwaarden commitment Maatwerk Model "Eigen Regie")

- De interne betrokkenen faciliteren, scholen en equiperen om volledig de regie te kunnen nemen. Dit gaat verder dan het voeren van een verzuimgesprek. Snapt men de context, is op de hoogte van de CAO, intern beleid en sociale zekerheid.
- Iedereen snapt de koers van de organisatie, is bekend met het meerjarenbeleid, welke visie daarbij hoort én hoe dat past binnen de koers van de organisatie.
- Eenduidige providersboog toegankelijk voor medewerkers, managers, bedrijfsarts en andere deskundigen.
- Werken we vanuit vertrouwen of werken we aan vertrouwen?
- Budget verantwoordelijkheid in de lijn of juist niet? Maak keuzes!
- Sturen op competenties en vaardigheden die nodig zijn in de lijn om verzuim, preventie en duurzame inzetbaarheid echt op te pakken. Visie moet in alle lagen te zien zijn in gedrag zowel positief als negatief.
- Leidinggevenden, HR en de bedrijfsarts adequaat toerusten om verzuim vanuit de gedragsmatige visie van de organisatie te kunnen benaderen.
- In kaart brengen aan welke verzuimprofessionals behoefte is in het kader van preventie, verzuimbegeleiding en re-integratie, op welke wijze (wanneer en hoe) deze worden ingezet.
- Regelmatig (minstens 1x per kwartaal) met elkaar rond de tafel en verwachtingen managen.
- Een adequaat verzuimmanagementsysteem waarmee de organisatie goed zicht heeft op het verzuimproces en op termijnbewaking, en van waaruit overzichtelijke management-informatie kan worden gegenereerd.
- De spreekuurplanning intern vormgeven, zodat de organisatie zelf de regie heeft over de agenda van de bedrijfsarts.
- Een spreekuur locatie binnen de organisatie inrichten voor de bedrijfsarts (en indien van toepassing ook voor andere Arbo/verzuim-professionals). Dit dient ten behoeve van de toegankelijkheid van de bedrijfsarts en het eigen maken van de organisatie cultuur.
- In kaart brengen op welke wijze cofinanciering met verzekeraars en andere opties mogelijk is, bijvoorbeeld op gebied van collectieve zorgverzekering en eigenrisicodragerschap, ESF, Efro e.a.



2. Kenmerken vier modellen* binnen Maatwerk Model 'Eigen Regie'

MODEL I

- Leidinggevende is regievoerder en volgt proces Wet verbetering Poortwachter en heeft ook de rol van verzuimcoach en inzetbaarheidsspecialist.
- Leidinggevende 100% verantwoordelijk en daarmee 100% geëquipeerd met de vaardigheden en competenties en kennis die nodig zijn.
- HR faciliterend en ondersteunend op beleid en bij functioneren.
- Verzuimvolgsysteem intern op maat ingericht.
- Verzuimspecialist/inzetbaarheidsspecialist (intern/extern) voor de extreme situaties waar expertise vereist is.
- Directie stuurfunctie op managementinformatie.
- Bedrijfsarts die ervaring heeft met gedragsmodel medisch model en belastbaarheidsmodel en hierin is opgeleid.
- Externe providerboog die 100% aansluiten op DNA, visie en strategie van de organisatie.

MODEL II

- Leidinggevend is regievoerder en alleen verantwoordelijk voor inhoudelijke verzuimbegeleiding (proces WvP en vormgeven en uitvoeren Plan van aanpak).
- Verzuimcoach/inzetbaarheidsspecialist intern/extern bewaakt proces Wet Verbetering Poortwachter en stuurt bij op inhoud en compleetheid dossier en ondersteunt bij de gesprekken.
- Verzuimcoach/inzetbaarheidsspecialist intern/extern is de expert op het gebied van sociale zekerheid en arbeidsrecht en het gedragsmodel.
- HR faciliterend en ondersteunend op beleid en bij functioneren.
- Verzuimvolgsysteem op maat ingericht.
- Directie stuurfunctie op managementinformatie.
- Bedrijfsarts die ervaring heeft met gedragsmodel en hierin is opgeleid.
- Externe providerboog die 100% aansluiten op DNA, visie en strategie van de organisatie.

MODEL III



- Leidinggevend is regievoerder en alleen verantwoordelijk voor inhoudelijke verzuimbegeleiding (proces WvP en uitvoering plan van aanpak).
- HR adviseurs/HR medewerker verantwoordelijk voor het bewaken proces Wet Verbetering Poortwachter en sturen bij op inhoud en compleetheid verzuimdossier.
- HR adviseur/P&O als de expert op het gebied van sociale zekerheid en arbeidsrecht en het gedragsmodel.
- HR is tevens faciliterend en ondersteunend op beleid en bij functioneren.
- Verzuimvolgsysteem op maat ingericht.
- Directie stuurfunctie op managementinformatie.
- Bedrijfsarts die ervaring heeft met gedragsmodel en hierin is opgeleid.
- Externe providerboog die 100% aansluiten op DNA, visie en strategie van de organisatie.

MODEL IIII

- Leidinggevend is geen regievoerder alleen verantwoordelijk functioneren.
- Interne verzuimcoach/ inzetbaarheidsspecialist is de expert op het gebied van sociale zekerheid en arbeidsrecht en het gedragsmodel en verantwoordelijk voor verzuimbegeleiding all-in.
- HR adviseur alleen beleid en functioneren HR aangelegenheden.
- Verzuimcoach/inzetbaarheidsspecialist werken nauw samen met HR/P&O.
- Verzuimvolgsysteem op maat ingericht.
- Directie stuurfunctie op managementinformatie.
- Bedrijfsarts die ervaring heeft met gedragsmodel en hierin is opgeleid.
- Externe providerboog die 100% aansluiten op DNA, visie en strategie van de organisatie.

3. Taken en vaardigheden van leidinggevende als regievoerder bij model I, II en III

- Verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding
- Is in staat het verschil te zien tussen verzuim en functioneren
- Draagt de visie en strategie op verzuim van de organisatie helder uit
- Draagt de visie en strategie op duurzame inzetbaarheid van de organisatie helder uit
- Is communicatief zeer vaardig en weet feiten en emotie goed te onderscheiden
- Communiceert vanuit vertrouwen i.p.v. wantrouwen
- Is goed in staat eigen emoties op zij te zetten
- Gaat geen andere rol dan die van leidinggevende aannemen
- Durft consequenties te verbinden als zaken niet worden nagekomen
- Heeft de bevoegdheid om afspraken, bijvoorbeeld m.b.t. werkhervatting, met medewerkers te maken
- Monitoring/bewaking van het proces Wet Verbetering Poortwachter in het verzuimvolgsysteem
- Is op de hoogte van de Wet Verbetering Poortwachter op hoofdlijnen en op consequenties
- Heeft goed mondeling en schriftelijk contact met de bedrijfsarts
- Heeft goed mondeling en schriftelijk contact met de HR/P&O adviseur
- Is op de hoogte van alle CAO-regelingen die er zijn en kan deze toepassen of weet HR/P&O hierbij aan te haken
- Registratie en dossiervorming
- Geeft sturing aan zijn of haar team
- Is in staat om verbindend te communiceren (DISC, Platina regel, communicatiestijlen e.a.)
- Beslisser in het verzuimproces
- Weet de schadelast te berekenen op medewerkersniveau, teamniveau en organisatieniveau
- Preventieve visie: heeft kennis en begrip van werkvermogen en kan daardoor dreigend verzuim herkennen én weet hier vervolgens acties op te zetten
- Snapt wie welke rol heeft binnen de interne en externe providerboog
- Stuurt op management informatie
- Kent de providers en weet hen op de juiste manier in te zetten
- Financieel onderlegt
- Communicatief sterk

