



Ascenditur+

Verzuim
&
arbo

Ascenditur

Verzuimmanagement & arbodienstverlening

Als werkgever streef je ernaar medewerkers optimaal inzetbaar te houden. Een belangrijk onderdeel hiervan is de manier waarop je als werkgever met verzuim omgaat.

Altijd in gesprek over inzetbaarheid

Centraal in het bevorderen van de inzetbaarheid van medewerkers staat de regelmatige dialoog over dit onderwerp. In deze gesprekken ontstaan vaak signalen over mogelijk aanstaand verzuim. Door op de juiste manier aandacht te besteden aan de persoonlijke inzetbaarheid van de medewerker, hoe hij zich binnen een organisatie voelt en hoe hij functioneert, voorkom je mogelijk een belangrijk deel van langdurig verzuim.

Op het moment dat verzuim ontstaat is het belangrijk om de dialoog zo goed mogelijk voort te zetten. Het voeren van een inzetbaarheidsgesprek tijdens verzuim, gaat veel makkelijker als je dit gesprek ook al voerde voordat de medewerker in verzuim raakte. Belangrijk is dat ook de medewerker zich bewust is van zijn rol bij verzuim (zelfregie).

Inzetbaarheidsbeleid bij verzuim

Ascenditur begeleidt organisaties integraal op het gebied van inzetbaarheid. De inzetbaarheidscoach is ook bij verzuim het logische (externe) aanspreekpunt voor de medewerker. Als het eerste screenende gesprek daar aanleiding voor geeft, stellen we in de eerste fase van verzuim (week 1-4) een intensieve benadering voor. Dit is, samen met de preventieve aanpak, de basis voor een gemiddeld korter en minder frequent verzuim binnen uw organisatie.

Ascenditur werkt samen met bedrijfsartsen, waarmee een basiscontract voor arbozorg wordt afgesproken. Dit sluit aan bij de re-integratie verplichting uit de Wet verbetering Poortwachter.

Principes dienstverlening

Onze dienstverlening op het gebied van verzuimmanagement en arbodienstverlening is gebaseerd op een aantal uitgangspunten en voorwaarden:

Preventief

- De DI-alooq is de basis voor het vroegtijdig herkennen en signaleren van (proces)verzuim.
- De organisatie faciliteert medewerkers (tijd en middelen) om duurzaam inzetbaar te blijven.
- Alle medewerkers zijn in gesprek over hun persoonlijke inzetbaarheid.
- De inzetbaarheid van het personeel wordt geregeld geëvalueerd in een vlootsschouw

Reactief

- Bij (acuut) verzuim wordt op de eerste dag een screening gedaan ten aanzien van soort verzuim en verwachting. Waar nodig wordt meteen een interventie opgestart.
 - Bij voorkeur wordt een interventie opgestart waarbij de werkgever wordt betrokken bij en geïnformeerd over het verloop.
- De manager heeft persoonlijk contact (fysiek/ telefonisch) met de verzuimende medewerker.
- Bij aanhoudend verzuim (één week of overschrijden verwachting) wordt het verzuim besproken om opnieuw te bepalen of een interventie nodig is.
- Binnen 4-6 weken (of eerder indien gewenst) vindt een gesprek plaats met de bedrijfsarts.
- Bij complexe en langdurige casuïstiek wordt, waar nodig, een casemanager ingeschakeld. Deze maakt een verdiepingsslag en begeleidt het traject intensief.

Diensten

Op het gebied van verzuimmanagement biedt Ascenditur de volgende diensten aan:

- > Verzuimmanagement en arbo
- > Verzuimadministratie en software
- > Telefonisch verzuimgesprek
- > Plannen spreekuur per medewerker (incl. mail en brief)
- > Inzetbaarheidsgesprek
- > Casemanagement (i.c.m. re-integratie spoor 1)
- > Werkzaamheden bedrijfsarts:
 - Probleemanalyse
 - Spreekuur
 - FML (functionele mogelijkhedenlijst)/inzetbaarheidsprofiel
 - Actueel oordeel (ziek uit dienst/ WIA)
- > Functioneel belastbaarheidsonderzoek middels een functionele capaciteitsevaluatie
- > Werkplek onderzoek i.r.t. belastbaarheid en (her)inrichting
- > Arbeidsdeskundig-onderzoek
- > Re-integratie spoor 2 (voor meer informatie zie leaflet re-integratie)