

Aan de slag met verzuim

met gemeente Zaanstad

Wat zou volgens jou geschikte en haalbare doelen zijn om in deze casus te bereiken?

49 responses

Gesprekken met frequent verzuimers uitvoeren

inzicht in verzuimoorzaken

Daling verzuim 1-2%

Betere communicatie met Arbo dienst

Regelmatig overleg met bedrijfsarts

alle managers getraind in verzuimgesprekken

terugdringen frequent verzuim door goede gesprekken voeren.

frequent verzuim gesprekken houden

verbinding en dialoog opzetten

Wat zou volgens jou geschikte en haalbare doelen zijn om in deze casus te bereiken?

49 responses

Vergroten bewustwording leidinggevenden en medewerkers	Standaard het onderwerp werkdruk op agenda van teamoverleg zetten	analyse verzuimoorzaken gecategoriseerd naar leeftijd/functie etc.
Het voeren van vitaliteitsgesprekken ook met medewerkers die frequent verzuimen.	minder ziekmeldingen	grip op frequent verzuim, inzage in redenen van verzuim samen met bedrijfsarts, vrouwen boven de 45 vragen wij zij nodig hebben om inzetbaar te blijven(overgangsconsulent)
lager verzuim bij vrouwen > 45 jaar	verzuimdaling	inzicht in redenen verzuim dames 45+

Wat zou volgens jou geschikte en haalbare doelen zijn om in deze casus te bereiken?

49 responses

invoeren frequent verzuim gesprekkenoorzaak verzuim vrouwen >45 achterhalen (overgang, mantelzorg?) en dan inzetten op oplossinginzetten op betere samenwerking met de arbo dienst

Zorg voor een veilige en gezonde werkomgeving

gemeenschappelijke taal en draagvlak voor doelen

Frequent overleg met betrokken professionals zoals bedrijfsarts organiseren. (SMO overstijgend)

teamontwikkeling

percentage laten dalen, realistisch cijfer.

kwalitatief goede verzuimgesprekken en resultaten voeren en vastleggen

Inzetten
gezondheidschecksVitaliteitskalenderVitaliteitsweekMedewerkersdialog inzetbaarheid

gesprek met verzuimers

Wat zou volgens jou geschikte en haalbare doelen zijn om in deze casus te bereiken?

49 responses

Goede vraagstelling aan bedrijfsarts

Met name inzetten op eigen verantwoordelijkheid qua gezonde leefstijl en op blijvende inzetbaarheid en gesprekken houden

Levensfase beoordeling

De leidinggevende vragen wat hij nodig heeft om te kunnen sturen op een verlaging van het verzuim. Vragen aan de leidinggevende wat hij van de bedrijfsarts wil horen/weten?

1. verzuimpercentage met 1% laten dalen
2. frequent verzuim lager door gesprekken
3. inzetten op preventie bij 45+ vrouwen

aandacht voor overgang

- verlagen frequentie van verzuim dmv vitaliteitsgesprekken. - verbeteren communicatie arbodienst - analyseren verzuim 45 jaar en ouder vrouwen_

Goede gesprekken voeren met frequent verzuimers

frequent verzuimgesprekken

Wat zou volgens jou geschikte en haalbare doelen zijn om in deze casus te bereiken?

49 responses

duidelijkheid krijgen waarom 45 plus vrouwen langdurig verzuimen

vitaliteit en inzetbaarheidsgesprekken

geregeld sociaal medisch overleg (SMO's) met elkaar.

contact met vertrouwenspersoon zoeken of daar meldingen binnen gekomen zijn die oorzaak tot verzuim kunnen hebben

Frequent verzuimgesprek

structuur aanbrengen in overleg

verbeteren van samenwerking bedrijfsarts; frequent verzuim in kaart brengen en LG helpen bij deze gesprekken; providerboog vormen; verzuimanalyses; gesprekken/beleid vormen mbt verzuimers

gedrag omtrent verzuim in team afspreken (wat is normaal)

rollen en verantwoordelijkheden helder

Wat zou volgens jou geschikte en haalbare doelen zijn om in deze casus te bereiken?

49 responses

Betere afspreken maken met de bedrijfsarts over terugkoppeling (inhoud en frequentie).Meenemen in de aanbesteding

MT is beter op de hoogte van wet en regelgeving

MT weet beter wat van hun verwacht wordt

Als teammangers optimaal gebruik maken van het SMT dan krijgt de teammanager de juiste informatie om goede verzuimbegeleiding te bieden. De medewerker krijgt wat hij op dat moment nodig heeft.

Aan de slag met verzuim

We wachten op de volgende vraag

Welke concrete afspraken kunnen we maken om het doel te realiseren?

40 responses

werkafspraken met bedrijfsarts

Regelmatig overleg, terugkoppeling en verwachtingen uitspreken

Leidinggevende beter in rol casemanager zetten.

Iedere manager 1 keer per maand overleg met BA, verzuimadviseur en HRBM om verzuimdossiers te bespreken

Duur spreekuur, niet langer dan.....

op regelmatige basis overleg met de BA, bijvoorbeeld via een SMO

leidinggevende heeft een concrete vraag voor de bedrijfsarts

samen optrekken elk vanuit de expertise

leidinggevende stimuleren contact op te nemen met bedrijfsarts, voor het consult en nav het consult

Welke concrete afspraken kunnen we maken om het doel te realiseren?

40 responses

Elke maand een gesprek tussen leidinggevende, HR en de bedrijfsarts om het verzuim en de verzuimcijfers te bespreken

gesprek over hoe je elkaar kunt versterken

samenwerking stimuleren door SMO in te richten

altijd verslag maken van gesprek met acties: hebben BA en lg-de dezelfde uitleg

Bedrijfsarts is betrokken/aanwezig bij SMO

Regelmatig SMT's

structureel overleg met BA (elkaar over en weer informeren)

leidinggevende faciliteren om met verzuim om t gaan

Voorafgaand aan spreekuur legt de leidinggevende een concrete vraagstelling neer bij de bedrijfsarts.

Welke concrete afspraken kunnen we maken om het doel te realiseren?

40 responses

vooroverleg leidinggevende met bedrijfsarts

Bedrijfsarts heeft regulier overleg met leidinggevenden

Ik stuur medewerkers met een specifieke vraag naar de bedrijfsarts

inloopsprekkuur voor teamleiders; medewerker kan pas gezien worden bij bedrijfsarts als er een concrete vraag ligt van de teamleider waar hij een antwoord op wil hebben;

-Intervisie met bedrijfsarts- Bedrijfsarts betrekken/uitnodigen bij verzuimtrainingen- SMT/SMO met bedrijfsarts/leidinggevende- Met bedrijfsarts ook hoogover de gesprekken voeren ipv enkel casus

De leidinggevende de mogelijkheid geven om na afloop van het spreekuur met de bedrijfsarts te spreken

overleg manager, bedrijfsarts en HR over de huidige ervaring irt de afspraken over de samenwerking en daarna afspreken hoe te verbeteren, en evaluatie afspraken maken.

BA cijfers laten analyseren en erover adviseren. Wat ziet hij/zij wat nodig is in de organisatie

SMT met bedrijfsarts HR en leidinggevenden op structurele basisVisie op directieniveau formuleren en bespreken met bedrijfsartsverpleegkundige of reïntegratie en preventieadviseur als tussenpersoon

Welke concrete afspraken kunnen we maken om het doel te realiseren?

40 responses

mogelijkheid om BA persoonlijk te spreken bij
onduidelijk advies

Afspraken over bereikbaarheid van de bedrijfsarts.

Na half uur spreekuur van medewerker sluit
leidinggevende een kwartier aan

laagdrempelig contact tussen casemanager en BA
realiseren

gebruik maken van smt

Vast overleg met bedrijfsarts, lg en HR

Wat: Duidelijk afspreken rollen en taken arbodienst,
leidinggevende, HR en medewerker.
Bereikbaarheid/reactie tijd met Arbodienst
afspreken. Wie : HR met LG en ArboWaar: SMT Wanneer
: binnen 1 mnd

3-gesprek ba, lg, medewerker

De onderlinge verwachtingen t.a.v. de samenwerking
inventariseren tussen leidinggevenden en bedrijfsarts.
Vervolgens de dialoog voeren over wat ervoor nodig is
om de verwachtingen te realiseren.

Welke concrete afspraken kunnen we maken om het doel te realiseren?

40 responses

Helder wat de rol van de BA is, wat je hem/haar kan vragen, wat jijzelf kunt als LG, wat de rol van de MW is en van HR / verzuimspecialist

Standaard de leidinggevende uitnodigen voor de SMT's

afpraak ba / lg voorafgaand aan spreekuur

echte aandacht voor medewerkers hebben

Aan de slag met verzuim

We wachten op de volgende vraag



Beschrijf welk waarneembaar gedrag of welke specifieke resultaten we zouden verwachten te zien na het implementeren van de afspraken.

23 responses

Vorbereid het SMT in

Geen afzeggingen

Teamleiders ervaren meer in verbinding te staan met de bedrijfsarts.

betere communicatie met bedrijfsarts

Leidinggevenden zijn meer betrokken bij de re-integratie van de medewerker

teamleiders met concrete vragen in SMT

LG hebben regie op het verzuim, MW nemen verantwoordelijkheid voor hun verzuim.

95% van de verzuimende medewerkers komt de leidinggevende langs bij SMT met concrete vragen.

teamleiders bereiden vragen voor en nemen deel aan SMT overleggenteamleiders ervaren geen drempel richting bedrijfsarts of SMTBedrijfsarts en leidinggevenden halen beide informatie uit het SMT

Beschrijf welk waarneembaar gedrag of welke specifieke resultaten we zouden verwachten te zien na het implementeren van de afspraken.

23 responses

Voorwaarde is wel: kwaliteit bedrijfsarts! (goede bedrijfsartsen zijn moeilijk te vinden)	BA en lg-den begrijpen elkaar	Lg krijgt meer inzicht in eigen gedrag in relatie tot verzuim
Goede vraagstellingen en goede vervolgafspraken vastleggen	Concrete casuïstiek wordt ingebracht door de leidinggevende	Teamleiders kunnen beter hun rol als casemanager invulling geven.
goede reïntegratie-afspraken met medewerkers	Concrete werkafspraken leidinggevende en medewerker op verzuimdossier. Dus meer voortgang op dossiers.	-minder weerstand richting de bedrijfsarts- meer steun voelend/gehoord worden bij verzuimvraagstukken- verlaging drempel voor bespreken problematieken/vraagstukken binnen team, dus ook preventief-

Beschrijf welk waarneembaar gedrag of welke specifieke resultaten we zouden verwachten te zien na het implementeren van de afspraken.

23 responses

Teamleiders begrijpen het advies van de bedrijfsarts beter en kunnen daardoor de re-integratie van de medewerker beter vorm geven

Sleutel zit veel meer bij eigen regie (en niet bij de bedrijfsarts)

pro actie meewerken aan herstel

- De juiste vraagstelling aan de bedrijfsarts.- Tijdige stappen in WvP + interventie en reïntegratie afspraken- Tijdscontingente reïntegratie

Een meer actieve opstelling van de leidinggevende, inclusief een betere voorbereiding van een SMTMedewerkers die zich minder frequent ziekmelden

Aan de slag met verzuim

We wachten op de volgende vraag



Wat kan het A&O fonds voor jou doen op het thema verzuim?

19 responses

Dit soort meetings organiseren, zeer interessant en zeker de gastspreken van toegevoegde waarde

Intervisie

ik vond de praktische invulling van deze casus heel fijn. De theorie kennen we, de ervaringen van andere gemeenten vaak niet

aansprekende casussen communiceren

informatie ophalen , trends signaleren en daarop pro-actief informatie delen zoals bijvoorbeeld dit webinar.verbinding leggen tussen gemeenten die dit willen

fijn webinar, delen van ervaringen helpt!

Dit soort praktische aanpakken delen op deze manier!

tips en trics voor het actualiseren van het verzuimbeleid

voorbeelden delen

Wat kan het A&O fonds voor jou doen op het thema verzuim?

19 responses

Hoe krijgen we grip op middenverzuim.
Voorbode voor langverzuim.

Amplitie

De grootste uitdaging ligt op het gebied van preventie. Dus daar zou mijn interesse vooral naar uit gaan.

Webinars

Ik ben wel geïnteresseerd in een ranking van gemeentes. Wie doen het goed en waar kan het beter?

Planmatige aanpakken, zoals Fieke heeft genoemd, delen.

Het blijven genereren van gemiddelde verzuimcijfers en daar duiding aan blijven geven. Best practices blijven delen.

Analyse van de best practises ihkv verzuim. Wat is de grote gemengde deler? Wat doen deze organisaties echt anders?

Specifieke aandacht voor groep lang verzuim. Transitie van verzuim naar inzetbaarheid

Wat kan het A&O fonds voor jou doen op het thema verzuim?

19 responses

Hoe ga je medewerkers uit de buitendienst, met fysieke klachten, laten re-integreren binnen de organisatie. Deze groep is vaak niet computervvaardig.