

Verzuimaanpak



1 Inleiding

365 goesting heeft een onderscheidende aanpak voor verzuim.

Wij garanderen een haalbaar verzuimtarget, gebaseerd op berekende prognoses. Onze aanpak verloopt in zogenaamde transitiestappen.

Of u nu een korte interventie op verzuimreductie wilt of een bestendige aanpak op duurzame inzetbaarheid; het is een doordachte en in de praktijk bewezen aanpak.

U betaalt ons uit de besparing die het verzuim oplevert. Helder, transparant en met garantie.

Hieronder treft u meer informatie over onze aanpak aan.

1.1 Onze filosofie op verzuim

365goesting gelooft dat plezierig werk de basis is voor gezond werk en een gezonde organisatie.

"365 dagen met goesting naar het werk, plezierig voor uzelf, aantrekkelijk voor uw werkgever en uw omgeving"

Het uitgangspunt van ons geloof kent een wetenschappelijk onderbouwing vanuit het zogenaamde Job-Demands-Resources (JDR) model.

Dit model gaat er vanuit dat een gezonde balans tussen motivatoren en stressoren bij medewerkers leidt tot gewenste organisatie-uitkomsten als bijvoorbeeld veiliger gedrag, minder verzuim en een hogere productiviteit.

Naast een duidelijke visie is onze dienstverlening vooral ook gebaseerd op partnership. Partnership in het samen creëren van optimale omstandigheden (co-creatie) en partnership op afgesproken doelstellingen (resultaten).

1.2 Onze visie op het (beïnvloedbare) verzuim

Verzuim is in onze filosofie de resultante van werk dat niet meer plezierig is.

Het kan hierbij bijvoorbeeld gaan om werk dat inhoudelijk niet meer uitdaagt, om een leiderschapsstijl die niet als ondersteunend wordt ervaren, een inperking in regelruimte of autonomie, ervaren werkdruk of werkstress, een onbalans in werk- en privéomstandigheden.

Het reduceren van beïnvloedbaar verzuim is zicht krijgen op factoren die daaraan een bijdrage leveren en deze (tijdig) signaleren en bespreekbaar maken.

De belangrijkste bijdrage in het signaleren en bespreekbaar maken veronderstelt een leiderschapsstijl die medewerkers ondersteunt en faciliteert; coachend leiderschap.

Het reduceren van beïnvloedbaar verzuim is in onze ogen dan ook een taak van de direct leidinggevende en niet zozeer van bedrijfsarts, arbo- verpleegkundige of casemanager (demedicaliseren).

Het reduceren van dit type verzuim is dus vooral investeren in coachend leiderschap.

Om hiertoe te komen hebben wij de beste ervaring met "coaching on the job" door een ervaren casemanager.

1.3 Onze visie op het (niet-beïnvloedbare) verzuim

"Niet beïnvloedbaar" verzuim; is verzuim door lichamelijke en psychische klachten; ziekten. Het overkomt medewerkers. Voor de meeste organisaties zal dit aandeel in het verzuimpercentage ("altijd") rond de 2-2,5% bedragen.

Vanuit het medisch model beschouwen we dit verzuim als een onbalans in de belasting en de belastbaarheid voor werk.

Het is vooral zaak preventieve maatregelen te nemen ten aanzien van de werkomstandigheden, vroeg te signaleren en tijdig te interveniëren.

Door gewijzigde wetgeving nemen de financiële risico's van organisaties toe indien ziekten blijven "aanslepen" en de inzetbaarheid beperkt blijft.

1.4 Ons verzuim werk- en denkkader

365goesting ziet het reduceren van het verzuim als een transitieproces. Dat wil zeggen dat iedere stap in dit proces specifieke interventies kent gericht op een specifiek deel van de transitie.

U bepaald als organisatie waar uw staat en waar u naartoe wilt. Wij koppelen uw wens aan haalbaarheid.

Hieronder de transitiefases die we kunnen onderscheiden

Transities in het verzuim	1. Controleren..	2. Beïnvloeden..	3. Beheersen..	4. Bevorderen..
	verzuimers	verzuimgedrag	arbeidsongeschiktheid	inzetbaarheid

Er kunnen verschillende interventies simultaan lopen in meerdere transitiefases.

Om planmatig en structureel het verzuim te kunnen reduceren is inzicht in de kengetallen van het verzuim van noodzakelijk (meldingsfrequentie, verzuimpercentage, verdeling naar geslacht, verzuimduur, diagnose verzuim, verdeling in kort, middellang en lang verzuim etc.).

Op deze manier kunnen we vaststellen welke interventies noodzakelijk zijn op welk niveau in de transitie en kunnen we daaraan haalbare prognoses koppelen. Zie voor een voorbeeld van interventies, de laatste pagina.

Wanneer we het te verwachten verzuim koppelen aan de inzet van bewezen interventies dan zouden we daaraan de volgende prognoses kunnen koppelen (voorbeeld):

Transitie	1. Controleren..	2. Beïnvloeden..	3. Beheersen..	4. Bevorderen..
	verzuimers	verzuimgedrag	arbeidsongeschiktheid	inzetbaarheid
Start	Q1 2015 - ...	Q2 2015 - ...	Q1 2015 - ...	Q3 -2015 - ...
Prognoses				
Huidig verzuim totaal:	Verwachting eind 2015	Verwachting eind 2016	Verwachting eind 2017	
VP: 6.9% MF: 1.2	VP 5.8- 6.1 MF 1.0-1.1	VP 5.4-5.8 MF 1.0-1.1	VP 4.5-5.1 MF 0.9-1.0	

1.5 Inrichting resultaatafspraken

Het is voor 365goesting gebruikelijk in verandertrajecten te werken met een zogenaamde bonus-malus afspraak.

Bij het behalen van het resultaat volgt een geldelijke bonus voor de opdrachtnemers. Bij het niet behalen van het resultaat volgt een geldelijke in mindering voor de opdrachtgever.

Aan deze bonus-malus is op verschillende manieren vorm en inhoud te geven:

- Bonus-malus op vooropgezette targets (bijvoorbeeld 1% minder verzuim over 1 jaar);
- Bonus-malus op basis van de daadwerkelijke besparing op het verzuim (1% minder verzuim levert op);
- Bonus-malus op duur van het traject (traject blijft voortduren tot resultaat is geboekt. Opdrachtnemer werkt op basis van kostprijs of no-cure no pay);
- Bonus-malus op traject elders in de organisatie of via partnerorganisatie (opdrachtnemer wordt beloond met nieuw traject).

1.6 Kosten verzuimaanpak

Zonder een grondige analyse van het huidig verzuim, uw wensen in de transitie en uw verzuimreductie-target is het lastig om aan te geven wat de kosten zijn van onze inspanningen.

Toch kunnen we op grond van onze ervaring aangeven dat onze kosten ongeveer 40-60% bedragen van uw jaarlijkse besparing in het verzuim.

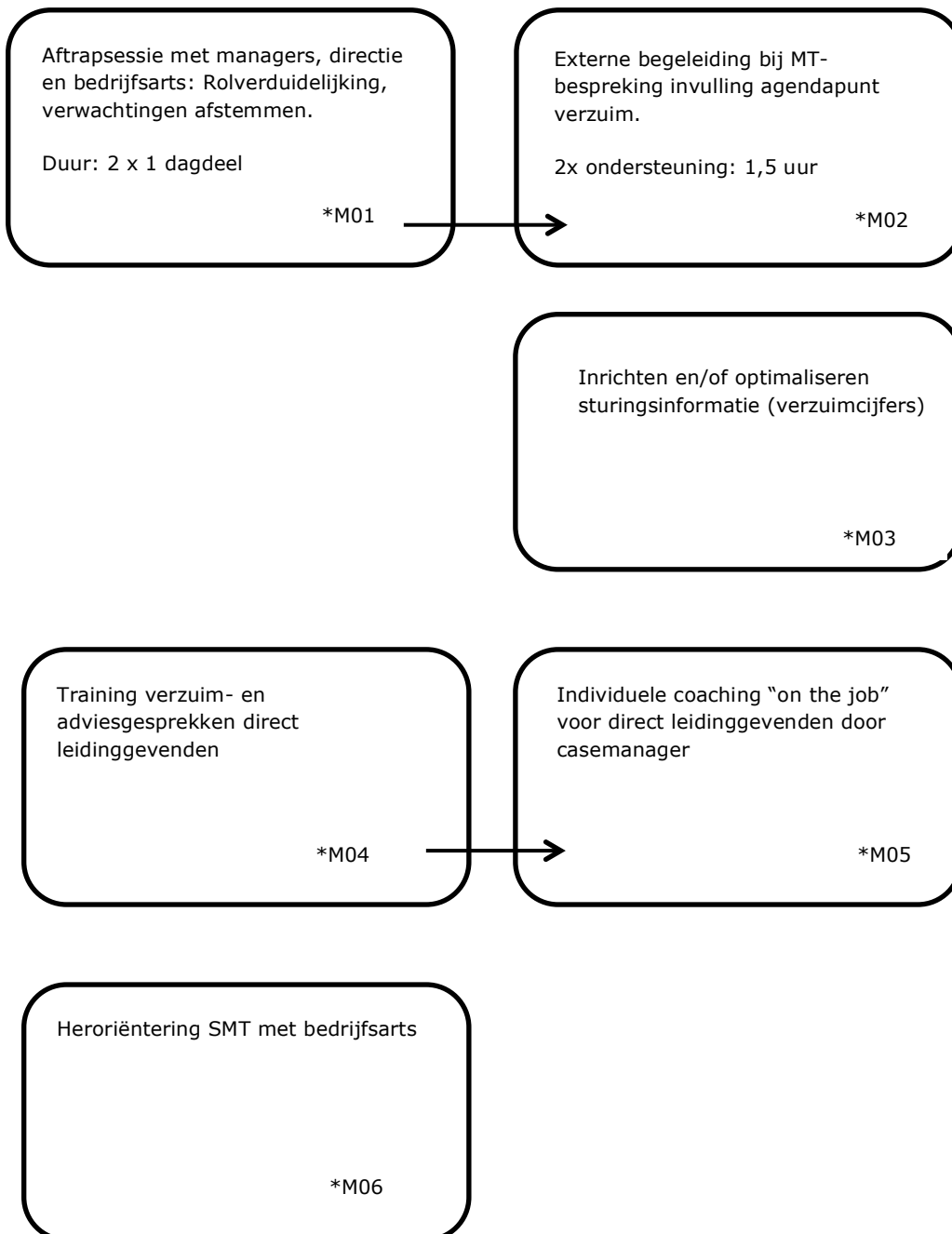
Voorbeelden interventies transitiestap 'Controleren Verzuim'

In deze fase richten we ons op het consistent en uniform uitvoeren van het bestaande verzuimbeleid met daarin de spelregels rondom het verzuim (richtlijnen en procedures).

Doel: Het verhogen van de verzuimdrempel.

Resultaat: Minder nieuwe ziekmeldingen, verlaging van de meldingsfrequentie, minder nieuwe instroom op termijn naar middellang en lang verzuim.

Inhoudelijke interventies:



* De M0.. verwijzen naar de kosten van de afzonderlijke modules