

Emmen, 16-03-2017

HRM Netwerk, thema; 'Verzuim waar is winst te behalen?'

Vanmorgen, donderdag 16 maart, vond er een HRM Bijeenkomst plaats betreffende ziekteverzuim op de werkvloer en hoe je dit het beste kunt aanpakken. Er zijn diversen voorbeelden langs gekomen over hoe je dit eventueel zou kunnen oplossen. Uiteindelijk is voorkomen beter dan genezen.

De interactieve presentatie werd gegeven door Martin de Jong van Hondsrug Personeels Management, de gastheer vertelde uit eigen ervaring op wat voor wijze verzuim op de werkvloer aangevlogen kan worden. De eerste vraag die er gesteld werd is; "Bestaat ziekmelding wel?" Nee, eigenlijk niet, eigenlijk wordt er een ziekteverlof gevraagd. Als werknemer vraag je of je je ziek mag melden. Dit is een andere benadering, maar zo staat het sinds enkele jaren in de wet omschreven. Tijdens de gehele presentatie kwamen de disciplines van het verzuim aanbod.



In de casus werd een persoon overspannen, hoe kan je dit voorkomen? Carin Roelands van Roelands & de Jooden vertelde over haar ervaringen als bedrijfsmaatschappelijk werker. Wellicht waren er op voorhand al signalen waar het er op duidde dat de medewerker overwerkt raakte en was de werk- en privébalans niet goed. Door eerder echt in gesprek te gaan komen dit soort zaken vaak boven en hadden ze eerder opgelost kunnen worden. Aansluitend op de presentatie van Carin, vertelde Mariële de Wind van De Witte Assurantiën dat verzuimverzekeraars best bereid zijn interventies te bekostigen, stel dat een werknemer door een interventie sneller weer aan het werk gaat, hierdoor ontstaat er een win-win situatie.



Mocht de medewerker, die eerst ziek is gemeld met overspannenheidsklachten, bijvoorbeeld een ongeluk krijgen, dan geldt de eerste ziekmelding als basis. Ook al zijn de klachten veranderd. Deze veranderende situatie dient u als werkgever weer heel goed op te nemen in uw dossieropbouw en let op(!) gebruik geen medische termen, pas het Plan van Aanpak (PVA) aan en Probleemanalyse (PA).

Zo komt er, door het ongeluk, een einde aan het eerste spoorbeleid. Greet Scholte van Scholte Advisering nam de groep mee in het sporenbeleid. Wat houdt het 2 sporenbeleid in én waar moeten de rapportages aan voldoen, wat is passende arbeid en hoe werk je samen met het UWV om alles in goede banen te leiden? Er komt nogal wat bij kijken, want als er iets niet goed is ingevuld of als dossiers niet goed zijn bijgehouden kan het UWV een loonsanctie opleggen.

Na de presentatie over het tweede spoor en de werknemer wordt afgekeurd voor zijn huidige baan, komt hij in de WGA terecht. Mariële de Wind liet in een rekenmodule zien wat de werknemer, de werkgever dan kost. Tot slot vertelde Caroelien Prins van Anima Consult meer over loopbaanbegeleiding en competenties.



Als gezonde afsluiter had de Firma Fruit voor alle deelnemers twee appeltjes gebracht en die mocht iedereen meenemen. Want... An apple a day keeps the Doctor away!

Kortom het was een leuke, leerzame bijeenkomst.

