**Ziekteverzuimbeleid**

**De Bernebrêge**

**Noventa**



Inhoudsopgave

[1. Inleiding 3](#_Toc430596263)

[2. Beleid 5](#_Toc430596264)

[2.1 Doelstelling Verzuimbeleid 5](#_Toc430596265)

[2.2 Preventief beleid 5](#_Toc430596266)

[2.3 Drempelverhogend beleid 6](#_Toc430596267)

[2.4 Curatief beleid 8](#_Toc430596268)

[3. Administratie en registratie 9](#_Toc430596269)

[4. Overige acties ten aanzien van verzuim 10](#_Toc430596270)

[4.1 Voorlichting geven aan medewerkers 10](#_Toc430596271)

[4.2 Bespreken van verzuim 10](#_Toc430596272)

[4.3 UWV 10](#_Toc430596273)

[5. Het PVO model - Persoonlijk Verzuim Overleg 11](#_Toc430596274)

[5.1 Werkwijze PVO model 12](#_Toc430596275)

[6. Informatie over chronische ziekte en verslaving 15](#_Toc430596276)

[6.1 Chronische ziekte en/of beperking 15](#_Toc430596277)

[6.2 Verslaving 15](#_Toc430596278)

# 1. Inleiding

Het beleid van Noventa is gericht op het zoveel mogelijk voorkomen (verminderen) van ziekte en Arbeidsongeschiktheid van medewerkers. Leidinggevenden hebben hierin een belangrijke rol. De zieke medewerker moet zo goed mogelijk worden begeleid naar een spoedige en succesvolle re-integratie. De medewerker zelf heeft hierin ook een belangrijke verantwoordelijkheid. Uitgangspunt hierbij is het PVO model (van de Arbodienst).

Dit betekent:

* Een integrale aanpak en verantwoordelijkheid.

Regierol blijft ten allen tijde bij leidinggevende. Dit vanuit de opvatting dat binnen integraal management, leidinggevenden verantwoordelijk zijn voor de aanpak van verzuim.

De Arbeidsdeskundige zal de spil worden in de verzuimaanpak. De bedrijfsarts zal worden ingeschakeld bij een duidelijke medische vraagstelling. De Arbeidsdeskundige zal dit regisseren en monitoren. Er zal snel actie komen als een medewerker onverhoopt ziek uitvalt. In week twee/drie komt de Arbeidsdeskundige in beeld en wordt de zieke medewerker opgeroepen voor het spreekuur.

* Communicatie en informatie

Managementinformatie kan ten allen tijde worden gegenereerd. De Arbeidsdeskundige kan als spil meekijken wat er gebeurt in de verzuimaanpak op de verschillende scholen en het Noventa bureau. Er is een adviserende- en coachende rol voor de Arbeidsdeskundige weggelegd.

De Arbeidsdeskundige zal ook incidenteel een leidinggevende aanspreken op zijn of haar gedrag maar alleen met als doel om te achterhalen waarom er openstaande acties zijn, waarom bijvoorbeeld een verzuimgesprek nog niet gevoerd is of om mee te denken in de verzuimaanpak. Ten alle tijde is dit nadrukkelijk bedoeld om de leidinggevende te ondersteunen en te coachen!

* Coaching en versterken regierol van het management

Verzuim betekent niet kunnen werken voor betrokkene, discontinuïteit in de voortgang van het werk, zoeken naar vervanging of in veel gevallen het werk niet uitvoeren of dubbele belasting bij collega’s. Dit alles gaat ten koste van werkplezier en werkkwaliteit, voor beide partijen.

Door te werken aan verzuimbegeleiding verwachten we een aantal positieve effecten:

* minder vervanging noodzakelijk;
* kosten van het verzuim inzichtelijk;
* kosten aanzienlijk lager als doelstelling wordt gerealiseerd;
* management dat kan sturen op verzuim omdat het goed toegerust is en zich realiseert dat ziekteverzuim te managen is (gesprekstechnieken, vaardigheden, rol & houding, zakelijkere aanpak en verantwoordelijkheid);
* beschikbaarheid van managementinformatie waar op gestuurd kan worden (ken- en stuurgetallen);
* Continuïteit in kwaliteit van onderwijs.

In dit ziekteverzuimbeleidsplan wordt een onderscheid aangebracht. We spreken over het volgende:

* preventief beleid, dit wil zeggen beleid gericht op verbetering van de balans belasting en belastbaarheid;
* drempelverhogend beleid, dit wil zeggen beleid gericht op het verminderen van ziekmeldingen;
* curatief beleid, dit wil zeggen beleid gericht op een spoedig herstel en werkhervatting;
* registratie en administratie;

Daarnaast worden nog overige acties ten aanzien van verzuim benoemd.

# 2. Beleid

Noventa wil het ziekteverzuimpercentage binnen nu en één jaar met minimaal 2% verlagen (uitgangspunt 2014, ziekteverzuimpercentage 7,26%) zodat Noventa onder het landelijke gemiddelde komt. Noventa heeft de ambitie om het verzuim voor de stichting in de komende twee jaar terug te brengen naar <5% met een ziekmeldingsfrequentie die in ieder geval onder het landelijk gemiddelde (1,08) ligt. Op langere termijn moet er gestreefd worden naar een verzuimpercentage van 4%. Noventa vindt het belangrijk om als partner met een Arbodienst samen te werken aan een goede en effectieve verzuimbegeleiding.

## 2.1 Doelstelling Verzuimbeleid

Bij het ziekteverzuimbeleid worden de volgende doelstellingen nagestreefd:

* het bevorderen van het welzijn van de medewerkers;
* het voorkomen dat medewerkers ziek worden door hun werk;
* het begeleiden van zieke medewerkers tijdens hun ziekteperiode;
* het voldoen aan de wettelijke regels.

De doelstellingen worden gerealiseerd doordat we:

* een heldere verzuimvisie hebben;
* nadruk leggen op aanpak van kortdurend (frequent) verzuim en verzuim anders dan wegens ziekte;
* snel contact leggen met de medewerker;
* verzuim demedicaliseren: de bedrijfsarts speelt een rol in de tweede lijn. De eerste lijn wordt gevormd door de leidinggevende in nauwe samenwerking met een Arbeidsdeskundige.
* verzuimcultuur ombuigen en zakelijker worden in de aanpak van verzuim (wanneer accepteer je een ziekmelding, hoe vraag je door, wat kan verzuimer nog wel, hoe ziet coaching en begeleiding er uit, wat verwachten we van Arbodienstverlener en welk pakket van maatregelen/instrumenten zijn nodig)

## 2.2 Preventief beleid

Er zijn oorzaken van ziekteverzuim die binnen de werksituatie niet te beïnvloeden zijn, zoals ongevallen en niet-werkgerelateerd verzuim. Ook zaken als leefstijl, persoonlijkheidsproblemen, sociale (gezins-) problemen en sportblessures zijn door de organisatie moeilijk te veranderen. Daarentegen zijn er oorzaken van ziekteverzuim die wel door de organisatie te beïnvloeden zijn, namelijk:

* Arbeidsverhoudingen. Het niet aanwezig zijn van sociale steun is een van de belangrijkste factoren in het ontstaan van negatieve stress. Sociale ondersteuning kan gegeven worden door leidinggevenden en collega's.
* Arbeidsinhoud. Problemen met de Arbeidsinhoud hebben te maken met de werklast en de regelruimte die iemand heeft. Met de werklast bedoelen we de eisen die het werk stelt en de uitdaging die het werk biedt. Het kan gaan om werkdruk, de volledigheid van de functie, de afwisseling van taken, de verantwoordelijkheden in het werk en de aansluiting van het werk bij de opleiding van de medewerker.
* Arbeidsvoorwaarden. Ook vanuit de Arbeidsvoorwaarden kunnen spanningen ontstaan. Het kan daarbij gaan over: [werk- en rusttijden](http://www.vgm.leidenuniv.nl/index.php3?m=144&c=164), loopbaan en beloning.
* Arbeidsomstandigheden*.* De omstandigheden waaronder het werk moet worden gedaan kunnen een rol spelen bij het ontstaan van spanningen in het werk.

Het doel van preventie spreekt voor zich: voorkomen is beter dan genezen. Door het actief werken aan een Arbobeleid kan gewerkt worden aan het verminderen van verzuim binnen de Noventa organisatie. De essentie van preventie is dat we beschikken over middelen om potentieel verzuim beïnvloedende c.q. belastende factoren te signaleren en passende acties te ondernemen. Vanuit deze hoedanigheid heeft de leidinggevende een belangrijke rol. De leidinggevende signaleert en probeert waar mogelijk mede verzuim te voorkomen.

De volgende middelen worden hiertoe onder andere ingezet:

* individuele gesprekken met leidinggevende en medewerker over welbevinden, Arbeidsomstandigheden en verzuim (functioneringsgesprekken, verzuimgesprekken, POP-gesprekken, loopbaangesprekken);
* teamvergaderingen of werkoverleggen (waarin periodiek besproken; het verzuim, welzijn, Arbeidsomstandigheden). Eventueel overleg met de staffunctionaris P&O Noventa en de Arbeidsdeskundige van de Arbodienst;
* het verzuimregistratiesysteem, Track Verzuim;
* werkplekonderzoek, eventueel uit te voeren door de Arbodienst, op verzoek van de leidinggevende;
* risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) en plan van aanpak, eventueel uit te voeren door de Arbodienst;
* voorlichting over het verzuimbeleid;
* hanteren taakbeleid.

## 2.3 Drempelverhogend beleid

De ziekmelding dient de medewerker zelf bij de leidinggevende te doen. De leidinggevende is het eerste aanspreekpunt voor de zieke medewerker. De leidinggevende dient in overleg met de medewerker te kijken naar de benutbare mogelijkheden. Dit kan aangepast- dan wel Arbeid-therapeutisch werk zijn.

Hierbij dienen werkgever en medewerker zich te houden aan de afspraken zoals die zijn vastgelegd in de ‘Verzuimprocedure Noventa’. De leidinggevende zorgt ervoor dat alle medewerkers op de hoogte zijn van deze procedure.

Het drempelverhogende beleid is er op gericht om verzuim te verminderen. Dit wordt door de algemene directie van Noventa bewerkstelligd door middel van afspraken met Maetis Ardys over het preventief en actief werken aan (door schooldirectie) aangemelde casussen. Middels gesprekken met de betrokken werknemer wordt inzicht verkregen in het mogelijk werk-gerelateerde verzuim. Daarbij zal de insteek zoveel mogelijk zijn de werknemer (zolang dit mogelijk is) in de werksfeer te houden. Dat kan bereikt worden door werk gerelateerde zaken zo aan te passen dat verzuim niet aan de orde hoeft te zijn (of in ieder geval zo weinig mogelijk). De leidinggevende dient zich daarnaast in te zetten tot het creëren van een prettige werksfeer. Dit is te bewerkstelligen door iedere medewerker een sterke binding met het werk en collega’s te laten ervaren.

Een organisatie heeft drie invalshoeken om het verzuim te beïnvloeden:

1. voorkomen van verzuimnoodzaak (onbalans), door beïnvloeding van de belasting en/of de belastbaarheid;
2. verhoging van de verzuimdrempel;
3. verlaging van de hervattingsdrempel.

Vanuit iedere invalshoek kunnen concrete aangrijpingspunten worden benoemd, die vervolgens een plaats moeten krijgen in een integrale verzuimaanpak waarin de maatregelen onderling op elkaar worden afgestemd.

Schematisch zijn de belangrijkste aangrijpingspunten voor een dergelijk verzuimbeleid in steekwoorden weergegeven.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Beïnvloeden (werk)belasting / belastbaarheid** | **Verhogen verzuimdrempel** | **Verlagen hervattingsdrempel** |
| * arbeidsomstandigheden * arbeidsinhoud en -organisatie * arbeidsverhoudingen * leeftijdsbewust   (personeels-)beleid   * sociaal beleid * loopbaanbeleid * vergroten/verlagen belastbaarheid * duurzame inzetbaarheid | * verzuimcultuur * verzuimprocedure * handhaven voorschriften * verzuim bespreekbaar maken * verzuimbeoordeling op maat * organiseren Strategisch Sociaal Medisch Teamoverleg (SSMT) | * contact houden * hervatting bespreekbaar maken * aanpassingen in het werk * rol curatieve sector * terugkeer voorbereiden * re-integratieplan(ning) * herplaatsing voorbereiden |

## 2.4 Curatief beleid

Noventa wil de leidinggevenden graag ondersteunen om hen in staat te stellen op effectieve wijze de verzuimbegeleiding uit te voeren. Noventa zoekt daarbij naar mogelijkheden om meer sturing te kunnen uitoefenen op het totale verzuimproces. Belangrijke voorwaarde is een betrouwbare partner op het gebied van Arbodienstverlening die met Noventa kan werken aan dit traject van cultuurverandering. Een belangrijk instrument daarbij vormt coaching en on-the-job begeleiding van de leidinggevenden, met als doel het vergroten van kennis en kunde waardoor zij in staat zijn zelfstandig hun rol in de verzuimbegeleiding vorm te geven. Dit zal het totale welzijn binnen Noventa vergroten. Het PVO Model is hiervoor bij uitstek geschikt.

Om daadwerkelijk iets aan verzuim te kunnen doen is het van belang dat er sprake is van een snelle aanpak. Hoe eerder een leidinggevende weet wat er speelt en wat er mogelijk is, des te sneller kan de zieke medewerker goed begeleid worden in het verzuimproces.

De snelheid in aanpak komt tot uiting in de volgende stappen:

* vanaf week 2 komt, op verzoek van leidinggevende, de Arbeidsdeskundige in beeld en hij gaat aan de slag met de verzuimer en leidinggevende middels driegesprekken.

De Arbeidsdeskundige kan indien nodig eerder ingezet worden op

verzoek van leidinggevende voor bv. een preventief

driegesprek;

* Arbeidsdeskundige bepaalt belastbaarheid en adviseert wat de mogelijkheden zijn. Indien nodig kan er een verwijzing naar de bedrijfsarts plaatsvinden (alleen nodig bij medische problemen). De Arbeidsdeskundige werkt hierbij nauw samen met de bedrijfsarts;
* aanpak kort, frequent verzuim (aangekaart door directeur van de school) en verzuim gebaseerd op psychische oorzaken (overbelasting, stress/werkdruk). Bijvoorbeeld door verzuimgesprekken in te zetten en inzet van Arbeidsdeskundige in een vroeg stadium van het verzuimproces;
* Heldere rolverdeling in wie (leidinggevenden, medewerker en P&O) wat dient op te pakken en wanneer. Daarnaast rol van externe deskundigen helder in relatie tot het te voeren verzuimbeleid. Wat kan en doet de Arbeidsdeskundige en wat doet de bedrijfsarts en wanneer wordt die ingeschakeld.

Het bovenstaande komt neer op:

1. van ziek naar (deels) Arbeidsgeschikt (van de klacht/ziekte centraal naar resterende mogelijkheden);
2. leidinggevende en medewerker: samen verantwoordelijk voor re-integratie;
3. van ziekmelden naar vragen verzuimverlof;
4. van Arbeidstherapie naar aangepaste Arbeid;
5. demedicaliseren: van medisch naar gedrag (verzuim kan door gedrag komen en is dus te beïnvloeden);
6. Arbodienst: van bepalen naar adviseren.

# 3. Administratie en registratie

Een zorgvuldige registratie van verzuim is noodzakelijk om het beleid ten aanzien van het ziekteverzuim te kunnen sturen, evalueren en bij te stellen. In het verzuimsysteem van OBM wordt het verzuim geregistreerd. Dit systeem zal de leidinggevende beter ondersteunen en wegwijs maken met de acties die moeten worden ondernomen in het kader van verzuim. Ook de relevante UWV (plan van aanpak) formulieren en documenten zijn terug te vinden in het verzuimsysteem. De Arbeidsdeskundige kan op basis van de informatie uit het systeem en op basis van inbreng van een casus door directie scholen aan de slag. Voorwaarde is wel dat het systeem zorgvuldig wordt ingevuld en bijgehouden.

Deze ziekteverzuimgegevens geven een beeld van de hoogte van het ziekteverzuim, de ziekmeldingsfrequentie en de verzuimduur en bieden inzicht in verschillen tussen het ziekteverzuim van (groepen) medewerkers in de school of afdeling en met andere, vergelijkbare scholen of afdelingen in het algemeen. Deze info dient met de schooldirectie te worden gedeeld.

Deze ziekteverzuimgegevens worden minimaal twee keer per jaar besproken met de Arbo­dienst en zo nodig gebruikt bij de contractevaluatie c.q. aanpassing van de contractafspra­ken.

Om op verzuim te kunnen sturen is het nodig dat:

* er duidelijke verantwoordelijkheden liggen;
* er verzuiminformatie beschikbaar is;
* er afspraken zijn voor aanpak;
* er advisering/begeleiding door deskundigen geboden wordt.

# 4. Overige acties ten aanzien van verzuim

## 4.1 Voorlichting geven aan medewerkers

Voorlichting over het ziekteverzuimbeleid is een belangrijk onderdeel van de aanpak van ziekteverzuim. Alleen als alle medewerkers en schoolleiding zich verantwoordelijk voelen voor een zo laag mogelijk ziekteverzuim kan dit doel worden bereikt. Het ziekteverzuim van de organisatie dient te worden besproken in het cluster-, team- of werkoverleg. Hierbij worden de kengetallen van het verzuim vergeleken met het landelijk gemiddelde. Daarnaast is voorlichting over allerlei zaken die met gezondheid en Arbeid te maken hebben belangrijk voor de preventie van beroeps gebonden aandoeningen. Tevens worden de medewerkers geïnformeerd over het gehanteerde ziekteverzuimbeleid en de daaraan verbonden afspraken.

## 

## 4.2 Bespreken van verzuim

De leidinggevende bespreekt tijdens het functioneringsgesprek met de medewerker ook zijn/haar eventuele verzuim. Het kan mogelijk zijn dat er, zowel bij een hoge frequentie kort verzuim of na langdurig verzuim, een apart verzuimgesprek plaatsvindt. Tijdens beide gesprekken dient de oorzaak van het verzuimgedrag aan de orde te komen. Na het gesprek zal duidelijk zijn of verzuimd werd als gevolg van medische klachten, de Arbeidsomstandigheden dan wel privéfactoren.

Indien de oorzaak van het verzuim bekend is, zal gezamenlijk aan een oplossing van de problemen worden gewerkt. Ook de gevolgen van de afwezigheid van betrokkene voor de organisatie/school en eventuele wijzigingen in het werk tijdens de verzuimperiode zijn onderwerp van gesprek. Naar aanleiding van voornoemde gesprekken kan worden overwogen om in voorkomende situaties de werkzaamheden tijdelijk aan te passen, dan wel een afspraak te regelen bij de Arbodienst.

## 4.3 UWV

De werking van het Poortwachtersmodel strekt zich uit over de periode vanaf de eerste ziektedag tot aan de WIA-aanvraag of het uitdienst treden van de medewerker. Het model vormt het voortraject ofwel de poort voor de WIA. De werkgever, Arbodienst en de medewerker dienen inhoudelijk verantwoording af te leggen aan de Uitvoering Werknemers Verzekeringen (UWV) over de reïntegratie-inspanningen die zijn uitgevoerd en de resultaten die zijn bereikt.

Wanneer de overdracht van het evaluatieverslag aan UWV plaatsvindt, zal deze onderzoeken of er voldoende reïntegratie-inspanningen ondernomen zijn. Als werkgever en/of de werknemer onvoldoende of inadequate reïntegratie-inspanningen hebben verricht, dan kan dat leiden tot sancties.

# 5. Het PVO model - Persoonlijk Verzuim Overleg

Het volledige PVO model, voorziet in een adequate, snelle en kwalitatief hoogstaande dienstverlening gericht op het beheersbaar maken en houden van verzuim door ziekte.

Een van de kenmerken van het PVO model is dat er in een vast klein team, strak en met korte communicatielijnen wordt samengewerkt. Het gaat hierbij om een kernteam bestaande uit: de beleidsmedewerker van Noventa, leidinggevende van betreffende medewerker, de Klantassistent van MaetisArdyn en de Adviseur Arbeid & Gezondheid (Lees: Arbeidsdeskundige).

Waar nodig kan vanuit het PVO worden doorverwezen naar overige disciplines zoals de Bedrijfsarts, Bedrijfsmaatschappelijk werk, Ergonoom, etc. Daarnaast kan, in voorkomende gevallen, snel overleg worden gerealiseerd met het management en/of met de beleidsmedewerker van Noventa.

Door verzuim te benaderen vanuit het gedragsmodel (Steers en Rhodes / Falke & Verbaan) is het mogelijk om tot verzuimbeheersing te komen. Onder sterke invloed van dit gedragsmodel is het PVO model ontstaan. Aangevuld met de benadering -wijze gebaseerd op het I.C.F. model: International Classification of Functioning, Disbility and Health, is het PVO in de loop van de jaren ontwikkeld tot een volwassen en krachtig model.

Door de inzet van de Adviseur Arbeid & Gezondheid (AA&G), die als span of control functioneert binnen het PVO model, wordt er beduidend minder een beroep gedaan op de bedrijfsarts. De inzet van de bedrijfsarts is hiermee niet onbelangrijk geworden maar speelt alleen een rol indien er een van belang zijnde poortwachter moment aan de orde is, of de medewerker door de leidinggevende en Adviseur Arbeid & Gezondheid wordt doorverwezen naar de bedrijfsarts omdat hier een inhoudelijk medische reden voor is.

Door nauwe onderlinge samenwerking, korte communicatielijnen en actieve betrokkenheid van de leidinggevende (werkgever) de medewerker zelf en de AA&G ontstaat er een positieve krachtenbundeling en is de kans op ruis nagenoeg nihil.

In deze gezamenlijke betrokkenheid zal binnen het PVO spreekuur telkens samen gezocht worden naar de meest adequate oplossing in geval van verzuim of dreigend verzuim. Daarvan wordt door de AA&G een rapport opgemaakt en de schooldirecteur (casemanager) past het plan van aanpak (UWV) aan. Deze werkwijze leidt tot een kwalitatief goede verzuim beheersing, sterke betrokkenheid van alle partijen en een optimale samenwerking tussen de Arbodienstverlener en de opdrachtgever.

Het PVO model is bedoeld voor organisaties met lef die willen en durven investeren in een kwalitatief goede verzuimbegeleiding. Indien dit gebeurd zal dit zeker in positieve zin vrucht geven.

Het PVO model als zodanig is door MaetisArdyn inmiddels alweer jaren geleden op de markt gebracht en heeft zich doorontwikkeld. Het model is, met name binnen de wat grotere organisaties, succesvol geïmplementeerd.

## 5.1 Werkwijze PVO model

Het Persoonlijk Verzuim Overleg (PVO) stelt de werkgever in de gelegenheid zelf de regie te voeren in het managen van ziekteverzuim. De aanpak bestaat uit het voeren van driegesprekken tussen werknemer, leidinggevende en de Adviseur Arbeid & Gezondheid. Het aandachtsgebied van de PVO gesprekken strekt zich uit van:

@ Risk tot @ Home en @ Work.

De Adviseur Arbeid & Gezondheid van MætisArdyn heeft als professional, een adviserende rol vanuit zijn specifieke (Arbo) deskundigheid. De leidinggevende adviseert en denkt mee vanuit zijn specifieke rol en verantwoordelijkheid als leidinggevende die de organisatie, zijn afdeling alsmede zijn medewerker goed kent. De medewerker in kwestie kan beschouwd worden als de deskundige van zijn eigen beperkingen en mogelijkheden en is vanuit deze hoedanigheid actief berokken bij de PVO – driegesprekken.

Binnen de PVO driegesprekken wordt altijd samen gekeken naar de praktische inzetbaarheid van de medewerker. Dit op basis van de beperkingen en/of mogelijkheden van de medewerker.

Tevens is het van belang dat er adequate interventies worden ingezet gericht op het opheffen/verminderen van de klachten en beperkingen van de medewerker om hervatting van werkzaamheden weer mogelijk te maken. Telkens worden er heldere eenduidige re-integratieafspraken gemaakt m.b.t. wie, wat wanneer gaat doen. Eén en ander neergelegd in een steeds bijgesteld plan van aanpak (UWV).

Het PVO spreekuur vindt altijd op de locatie van de werkgever plaats, gezien vanuit de Wet Verbetering Poortwachter minimaal 1 x per 6 weken en het driegesprek duurt doorgaans 30 minuten.

Medische vraagstellingen bespreekt de Adviseur Arbeid & Gezondheid indien nodig met de bedrijfsarts. Waar nodig volgt in overleg met betrokkenen een doorverwijzing naar de bedrijfsarts of naar een andere professional van het multidisciplinaire team wat vanuit MaetisArdyn altijd voor de klant op de achtergrond beschikbaar staat.

Kern van het PVO model is dat de regie bij de werkgever blijft en de juiste professional/kerndeskundige alleen wordt ingezet wanneer dit nodig is en altijd in goed onderling overleg. Dit is mede ingegeven vanuit de gedachten te willen démedicaliseren. Daarnaast lijdt een en ander tot kostenbeheersing en efficiency.

Op basis van inhoud kan een onderverdeling worden gemaakt in een viertal PVO gesprekken, te weten:

* @ Home: Een regulier PVO driegesprek.Dit PVO gesprek vindt altijd plaats indien er sprake is van actueel verzuim bij een medewerker. Indien er sprake is van langdurig verzuim, zal dit type gesprek minimaal 1 x per zes weken plaatsvinden. Dit om de ingezette re-integratieactiviteiten te evalueren en om vervolgafspraken te maken in het kader van de verplichtingen voorvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. De rapportages van deze gesprekken maken onderdeel uit van het re-integratiedossier die wordt bijgehouden door de werkgever.
* @ Risk: Daarnaast is het voor de leidinggevende mogelijk om een preventief PVO driegesprekaan te vragen zodat verzuim, door op tijd adequaat passende interventies uit te voeren, voorkomen kan worden of tot een minimum kan worden beperkt.
* @ Risk: Ook is het mogelijk om een PVO driegesprek aan te vragen i.v.m. een frequent verzuimende medewerker zodat heldere afspraken tot stand kunnen worden gebracht om dit frequente verzuim samen naar beneden te brengen.
* @ Work: Een PVO nazorggesprek kan worden ingezet als een actie passend bij terugvalpreventie. Met name in te zetten na een herstelmelding van een medewerker die langdurig uitgevallen is geweest en waarbij duurzaamheid van de herstelmelding een aandachtspunt is.
* Er kan ook een PVO tweegesprek (consult) door de leidinggevende worden aangevraagd. In dit consult krijgt de leidinggevende de mogelijkheid om bij de AA&G advies in te winnen ter ondersteuning van bv. de aanpak en begeleiding t.a.v. een individuele medewerker of t.a.v. zaken die op zijn/haar afdeling spelen in het kader van verzuim of Arbo gerelateerde onderwerpen. Uiteraard kan bij dit gesprek ook iemand aanwezig zijn van de afdeling P&O.
* Ook kan er voor worden gekozen om op een vast moment van de dag, 30 minuten inloopspreekuur voor medewerkers te reserveren. Ook wel het Arbeidsomstandigheden spreekuur genoemd. Medewerkers van de organisatie krijgen dan de gelegenheid om anoniem binnen te lopen en individueel advies te vragen aan de AA&G over zaken die met Arbeid & gezondheid te maken hebben.

**Een goede planning van de PVO gesprekken is GOUD:**

Het is telkens aan de beleidsmedewerker van Noventa om de agenda van de PVO gesprekken bij de klantassistente van MaetisArdyn aan te leveren. Het is aan de leidinggevende om op tijd bij de beleidsmedewerker van Noventa aan te geven welke medewerker op de agenda van het PVO spreekuur geplaatst moet worden en om wat voor PVO gesprek het gaat. Immers, de leidinggevende heeft de regie! Een goede planning van de PVO gesprekken ligt in handen van de beleidsmedewerker van Noventa, de klant assistent van MaetisArdyn en de leidinggevende van betreffende organisatie.

De ervaring leert ons dat onder anderen een goede planning een belangrijke waarborg is voor het succesvol toepassen van het PVO model. Tevens is een goede planning van belang i.v.m. de door de Wet Van Poortwachter opgelegde doorlooptijden.

# 6. Informatie over chronische ziekte en verslaving

## 6.1 Chronische ziekte en/of beperking

Chronische ziekte wordt over het algemeen omschreven als irreversibele aandoeningen zonder uitzicht op volledig herstel en met een relatief lange ziekteduur. Als een medewerker chronisch ziek is of een chronische beperking heeft, is de werkgever verplicht om de werkplek en de Arbeidsinhoud aan te passen aan de persoonlijke eigenschappen van de werknemer. Daarnaast is de werkgever verplicht tot het voeren van een ziekteverzuim- en re-integratiebeleid. Mogelijke oplossingen voor chronische ziekte en/of beperking staan op www.arbocataloguspo.nl. Deze site wordt regelmatig bijgesteld, zodat de oplossing altijd up-to-date zijn.

## 6.2 Verslaving

Verslavingen worden steeds meer als ziekte beschouwd. In dat geval heeft de werkgever zorgplicht. De werkgever is dan verplicht tot het voeren van een re-integratie en ziekteverzuimbeleid. Wanneer een medewerker het verslavingsprobleem niet oplost, heeft dat vroeg of laat een negatieve invloed op zijn werk op de school. Zodra dit het geval is, is het verslavingsprobleem niet langer alleen een probleem van de medewerker, maar ook een probleem van de werkgever geworden. Het verslavingsprobleem kan invloed gaan hebben op de kwaliteit van het onderwijs, de verhouding tussen collega’s en de omgang met de leerlingen en hun ouders. Bovendien is het een onwenselijke situatie vanuit de voorbeeldfunctie die men als medewerker van de school vervult ten opzichte van de leerlingen. Mogelijke oplossingen voor verslaving staan op www.arbocataloguspo.nl. Deze site wordt regelmatig bijgesteld, zodat de oplossing altijd up-to-date zijn.