



Missie verzuimbegeleiding: we willen met onze verzuimbegeleiding verzuim voorkomen en/of een verzuimende medewerker zo goed mogelijk begeleiden tijdens verzuim om zo alles in goede banen te leiden. Daarnaast willen we met onze verzuimbegeleiding de beste resultaten halen. Met de beste resultaten wordt bedoeld dat we de richtlijnen van verzuimbegeleiding goed volgen (bijvoorbeeld Wet verbetering Poortwachter), er een goede communicatie is met een verzuimende medewerker en dat we een medewerker het gevoel geven dat hij/zij alles rondom verzuim bij ons als teamlead kwijt kunnen en zich niet bezwaard voelen om over verzuim te praten zodat zij het gevoel hebben goede begeleiding te krijgen.

Wij als teamleads geven verzuimbegeleiding omdat de medewerker ons het beste kent, ons het meest vertrouwt, er (vaak) een goede band is tussen teamlead en medewerker en wij het eerste aanspreekpunt zijn voor de medewerker. Daarnaast heerst er dan meer verplichting bij de medewerker om weer te re-integreren omdat de medewerker veel meer een plichtgevoel heeft tegenover zijn/haar teamlead dan tegenover HR of de directie waar ze niet vaak direct mee te maken hebben.

We zijn er ons van bewust dat onze verzuimbegeleiding invloed heeft op de volgende interne zaken:

- Verzuimende medewerker: hoe beter het geven van verzuimbegeleiding gaat, hoe fijner en makkelijker het re-integreren van de medewerker gaat.
- Directie: verzuim kost erg veel geld. Hoe beter het geven van verzuimbegeleiding gaat, hoe sneller iemand kan re-integreren en hoe minder geld het kost.
- Directe collega's: zij moeten het werk van de verzuimende medewerker overnemen en voor hen is het dus prettig dat hun collega weer snel terug komt.
- Teamlead: voor onszelf is het geven van goede verzuimbegeleiding ook belangrijk, omdat er hierdoor een stabiel team ontstaat met meer tevreden medewerkers.
- Goede sfeer, meer werkgenot, goed teamwerk etc.

En op de volgende externe zaken:

- Bewoners/makelaars: zij ervaren last van zieke medewerkers doordat bijv. een opdracht verzet moet worden. Hoe minder verzuim voorkomt en hoe sneller het verholpen wordt, hoe minder last zij hebben.
- Privé leven verzuimende medewerker: verzuimbegeleiding heeft ook invloed op de manier waarop een medewerker in zijn/haar privé leven omgaat met verzuim en of ze er dan ook alles aandoen om weer beter te worden.
- Arbodienst en uitkeringsinstanties: hoe soepeler de verzuimbegeleiding verloopt, hoe makkelijker de samenwerking verloopt met externe instanties.
- Employer brand: zowel richting de makelaar als richting nieuwe medewerkers.

Visie verzuimbegeleiding: onze visie is dat er duidelijke richtlijnen zijn en dat alle teamleads dezelfde aanpak hanteren, zodat als iemand het moet overnemen het duidelijk is wat er nog moet gebeuren. Daarnaast willen we dat het verzuimcijfer gaat dalen en dat medewerkers die lichte klachten hebben zich minder snel ziekmelden. Daarnaast willen we bereiken verzuimmeldingen zo kort mogelijk te laten duren zodat medewerkers niet onnodig thuis zitten. Hiervoor willen we een beroep doen op het initiatief van de medewerker door vertrouwen te winnen en duidelijke richtlijnen op te zetten.

