

Notitie

Datum: 10 november 2025
Aan: Rick de Kort
Van: HR
Onderwerp: Beheersmaatregelen rondom verzuim

Aanleiding

In het Plan van aanpak verzuim d.d. 10 april 2024 is als doel gesteld om het verzuim terug te brengen naar 6% eind 2025. Het huidige verzuimpercentage (year-to-date: 23-11-25) bedraagt 6,95%.

	Ytd 6,95%	2024: 6,79%	Benchmark -A&O fonds Gemeenten- 2024: 6,7%
Kort (< 8dgn)	1,21%	1,18%	0,7%
Middellang (8-42 dgn)	1,23%	1,01%	0,8%
Lang (43 – 365 dgn)	3,26%	3,65%	3,5%
Extra lang (>366 dgn)	1,25%	0,95%	1,7%

Korte analyse

De neerwaartse trend in lang verzuim is een positief signaal. Hier is een duidelijke daling zichtbaar. Dit is een positieve ontwikkeling: het signaleert dat begeleiding en sturing in deze fase beter aansluiten bij wat nodig is. Minder dossiers blijven "hangen" in deze categorie, wat duidt op een effectievere aanpak.

De toename in extra lang verzuim is vooral een gevolg van de tijdsduur in bestaande dossiers. Doordat langlopende gevallen niet snel te herstellen zijn, schuiven ze door naar extra lang verzuim. Het is dus vooral een verschuiving binnen dezelfde groep medewerkers, en niet het resultaat van nieuwe instroom.

Beheersmaatregelen afgelopen 1,5 jaar

1. Basis op orde

De fundamenteën voor een structurele aanpak van verzuim zijn op orde gebracht:

- De verzuimcijfers zijn betrouwbaar, worden periodiek besproken en worden beter begrepen
- De rolverdeling tussen leidinggevendenden, HR en arbodienst is geïmplementeerd
- Het verzuimprotocol en de procesinrichting zijn vastgelegd

Ter verdere procesverbetering is de wens om de verzuimmodule in AFAS te implementeren, om zo meer grip te krijgen op signalering en opvolging.

2. Versterking kennis en vaardigheden

De training verzuim voor managers is afgerond. Hiermee is kennis en handelingsbekwaamheid bij leidinggevendenden vergroot.

3. Structurele borging via overlegstructuren

De jaaragenda verzuim is geborgd via de volgende periodieke overleggen:

- Sociaal Medisch Overleg – 4 maal per jaar
- Overleg Arbodienst en DPG – 2 maal per jaar
- Verzuimanalyse HR – 2 maal per jaar
- Bespreking verzuim in DMT – 2 maal per jaar

4. Versterking capaciteit en regie

Sinds 1 februari 2025 is de functie Arbo- en verzuimcoördinator ingevuld. Deze rol draagt bij aan versnelling, doorontwikkeling en borging van het arbo- en verzuimbeleid.

5. Gerichte aandacht binnen Ambulancezorg

Binnen de sector Ambulancezorg is in 2025 extra geïnvesteerd in psycho-sociale (na)zorg voor medewerkers.

6. Samenhangende initiatieven op het gebied van arbo en vitaliteit

Een aantal thema's is opgepakt en uitgevoerd:

- Actualisering rookbeleid, in aansluiting op de landelijke beweging Op weg naar een rookvrije generatie
- Organisatie van een vitaliteitsweek (november 2025)
- Update van de regeling beeldschermbril (oktober 2025)
- Promotie van het fietsplan door extra budget beschikbaar te stellen binnen de WKR (doorlopend in 2025)
- Uitvoering van de regeling vertrouwenspersoon, met aanstelling van een extra interne vertrouwenspersoon en vervanging van de externe vertrouwenspersoon (september 2025)
- Voorbereiding op de inrichting van het Periodiek Medisch Onderzoek (gepland voor 2026)
- Voorbereiding van een verdiepende RI&E – Psychosociale Arbeidsbelasting en het bijbehorende plan van aanpak (gepland voor 2026)