

Management summary

Geen rolvermenging, wel rolversterking: Standpunt Inrichting Verzuimbeleid

Lees ook de volledige versies van [Standpunt](#) en [Werkwijzer](#)!

Werkgevers worstelen met verzuimbeleid

Terwijl een effectieve oplossing hebben belangrijker is dan ooit



- Verzuim en WIA-instroom zijn hoog
- Op een krappe, vergrijzende arbeidsmarkt is het zaak mensen aan de slag te houden
- Werk is steeds intensiever geworden, veel mensen kampen met psychische klachten
- Werkgevers hebben grote financiële verantwoordelijkheden en belangen
- Capaciteitsproblemen bij UWV vergroten de noodzaak om zélf te sturen

Inzichten, interpretaties en situatie zijn ingrijpend gewijzigd

Maar weinigen overzien hierdoor het speelveld nog



- Werkgevers zijn zich veel meer bewust geworden van hun kostenrisico's
- Professioneel casemanagement heeft een sterke opkomst doorgemaakt
- De privacywetgeving belemmert effectieve regie door werkgever of leidinggevende
- De bedrijfsarts is een cruciale sleutelspeler, maar wordt steeds schaarser
- Professionele casemanagers kunnen zowel werkgever als bedrijfsarts ondersteunen

Er heerst onduidelijkheid over rolverdeling en kwaliteit

Hierdoor is verzuimbeleid (lang) niet altijd effectief en juridisch houdbaar



- RSC-onderzoek bevestigt dat er ongewenste rolvermenging plaatsvindt
- Werkgevers vragen zich af: hoe moet ik het dan wél organiseren?
- En ook: welke bijdragen kan specialistisch casemanagement leveren?

RSC-Standpunt schept helderheid voor iedereen

Principe 'Geen rolvermenging, wel rolversterking' is de sleutel

In de kern zijn er drie rollen:

Werkgever | Werknemer | Bedrijfsarts



- Andere spelers kunnen deze rollen ondersteunen (rolversterking)
- RSC-professionals kunnen de rollen bij meerdere bouwstenen versterken
- Cruciale voorwaarde: de rolverdeling en de scheidslijnen respecteren
- Rolvermenging is in strijd met de wet én gaat ten koste van effectiviteit & zuiverheid



Geen rolvermenging, wel rolversterking in de praktijk

Drie voorbeelden van wat wél en niet kan

1 | Leidinggevende



☒ **Vertegenwoordigen werkgever** (Werkwijzer § 2.3)

- ☒ Passende werkafspraken maken
- ☒ Signalen dreigend verzuim oppakken & bespreken
- ☒ Verbinding met werk en collega's in stand houden
- ☒ Organisatorische afspraken maken over de re-integratie



☒ **Vertegenwoordigen werknemer**



☒ **Betreden terrein bedrijfsarts** (Medische gegevens & beslissingen)

2 | Casemanager werkgeversregie



☒ **Ondersteunen werkgever** (Werkwijzer § 2.2, 2.5, 2.6 en 2.8)

- ☒ Proces regisseren, deadlines bewaken, contacten onderhouden
- ☒ Werknemer voorlichten over diens belang bij re-integratie
- ☒ Benutten kansen (co-)financiering & regres
- ☒ Tweede spoor regelen



☒ **Vertegenwoordigen werknemer**



☒ **Betreden terrein bedrijfsarts** (Medische gegevens & beslissingen)

3 | Casemanager in taakdelegatie



☒ **Vertegenwoordigen werkgever** (Geén combinatie met werkgeversregie!)



☒ **Vertegenwoordigen werknemer**



☒ **Ondersteunen bedrijfsarts** (Werkwijzer § 2.1, 2.9, 2.10 en 2.11)

- ☒ Eerste contact & triage
- ☒ Passende interventies bij arbeidsconflicten
- ☒ Snelle hulp bij psychische klachten
- ☒ Juiste behandeling bij klachten aan het bewegingsapparaat

Aan de slag met een effectief en juridisch houdbaar verzuimbeleid

RSC-professionals kunnen de rollen bij meerdere bouwstenen versterken



Meer weten?

Lees de volledige versies van [Standpunt](#) en [Werkwijzer](#) | Benut het [Overzicht werkproces en rolverdeling bij verzuim](#) | Vind een gespecialiseerde casemanager op [register-rsc.nl](#)