

Nota Verzuimbeleid gemeente Waalwijk

1. Inleiding.

Aanleiding tot revitalisering van het verzuimbeleid is:

- De invoering van de Wet verlenging loondoorbetalingverplichting bij ziekte per 1 januari 2004
- De invoering van de WIA in plaats van de WAO
- Het contracteren van een andere bedrijfsarts i.p.v. een Arbo-dienst en de daaruit voortvloeiende verbeteringen op het verzuimbeleid en – proces
- Evaluatie van het verzuimbeleid door de bedrijfsarts, P&O-adviseurs en Hoofd P&O

Op hoofdlijnen zijn in de volgende zaken in het verzuimbeleid en bijbehorende - protocol gewijzigd:

- Actietermijnen zijn aangepast aan de nieuwe wet- en regelgeving
- Vervangen van de maandelijkse SMT door tenminste tweejaarlijks een SMT te houden waarbij het accent ligt op het analyseren van ziekteinformatie en het bespreken van mogelijke consequenties voor de organisatie en wijzigingen in processen. Het SMT was de laatste tijd niet druk bezocht doordat leidinggevenden regelmatig tussentijds (telefonisch) contact hadden met de bedrijfsarts.
- Afschaffen van het verzuiminformatieformulier (VIF) vanwege het feit dat dit erg arbeidsintensief was voor zowel leidinggevende, P&O als bedrijfsarts. Het formulier nodigt niet uit tot het stellen van vragen en levert te weinig rendement op.

In plaats van het VIF kan de leidinggevende per mail of telefoon met de bedrijfsarts afstemmen. Bij het bereiken van de 5e ziektedag zal de bedrijfsarts contact opnemen met de leidinggevende om te bespreken wat mogelijke acties gaan worden. Er is hier bewust gekozen voor een vangnetfunctie van de bedrijfsarts gezien de ontwikkelingen in het visiedocument waarin de span of control van de leidinggevende groter wordt.

- Toevoeging van een bijlage bedoeld voor de leidinggevende waarin tips staan voor het voeren van verzuimgesprekken. Hierin is speciaal aandacht besteed aan het frequent verzuim en verzuim vanwege psychische redenen.

2. Visie op ziekteverzuim als onderdeel van Arbo-beleid.

Het verschijnsel ziekteverzuim kan grofweg vanuit twee invalshoeken bekeken worden.

Ook het beleid en de daarbij behorende maatregelen kunnen langs deze twee hieronder genoemde invalshoeken gerangschikt worden.

Een invalshoek is het verzuim te zien als een verschijnsel, dat zoveel mogelijk beheerst dient te worden. Bij deze zienswijze wordt voornamelijk naar curatieve maatregelen gegrepen.

Verzuimcontrole, verzuimbegeleiding, verzuimmeldingsprocedure, al dan niet tijdelijke aanpassing van het werk en/of werkomstandigheden en de werkwijze en agenda van het Sociaal medisch Team (SMT).

Ook de Wet verbetering Poortwachter kan tot deze curatieve maatregelen gerekend worden.

Kern begrip is hierbij: symptoom (gevolg) bestrijding.

De andere invalshoek is om het verzuim te benaderen vanuit de oorzaken, welke aan verzuim ten grondslag (kunnen) liggen.

Bij deze zienswijze passen preventieve maatregelen, gericht op het voorkomen, traceren en vervolgens wegnemen van oorzaken van verzuim.

Met name de arbo beleidscyclus met als kern de risico-inventarisatie en evaluatie (rie's) behoort tot deze categorie, maar ook werkoverleg, functioneringsgesprekken, transparante en goed functionerende bedrijfsprocessen pakken de oorzaken van verzuim in de kern aan. Goed management (stressfactor nummer 1) en een heldere visie op organisatieontwikkeling spelen evenzeer een belangrijke rol.

3. Waarom werken aan een verzuimbeleid?

Om de continuïteit te kunnen waarborgen is de aanwezigheid van onze medewerkers essentieel. Door middel van een verzuimbeleid willen wij het aanwezigheidspercentage zo hoog mogelijk laten zijn. Onder verzuimbeleid valt ook verzuimbegeleiding, dat wil zeggen het begeleiden van medewerkers die wegens arbeidsongeschiktheid hun werkzaamheden niet meer uit kunnen voeren.

We werken aan verzuimbeleid:

- Vanwege het streven naar gemotiveerde medewerkers.
Ziekteverzuim kan een laatste redmiddel of vlucht zijn als het droevig gesteld is met de kwaliteit van de arbeid, populair gezegd, "lol in het werk".
Een hoog ziekteverzuim is een indicator, dat de motivatie onder druk staat. En daarmee ook de performance van de organisatie als geheel.
- Vanwege interne- en externe klantgerichtheid.
Zowel door afwezigheid als ook bij geringe motivatie staat de slagkracht en service onder druk. Collega's moeten het erbij doen, wat ondanks alle inspanningen en goede bedoelingen leidt tot onaanvaardbare werkdruk en/of ten koste van snelheid en kwaliteit gaat.
Het is daarom ook de verantwoordelijkheid van de medewerker om deze ongewenste effecten indien mogelijk te voorkomen en pro-actief aan zijn reïntegratie te werken.
- Vanwege goed werkgeverschap.
Het is ook de morele plicht van het management samen met de medewerker te voorkomen, dat deze ten gevolge van een te lage kwaliteit van de arbeid er zelfs ziek van wordt.
Ook dient de medewerker actief gesteund te worden in de reïntegratie. Het is een kerntaak van het management medewerkers richting te geven en zodanig te faciliteren, dat deze hun werk goed kunnen doen.

- Vanwege de financiële kosten. In Waalwijk staat 1% ziekteverzuim voor: € 187.000,=

Daar komt bij de kosten voor inhuur

vervangende krachten o.b.v. 50 % + 30 % fee-toeslag*: € 121.500,=

Op jaarbasis totaal: € 308.500,=

4. Doelstelling en stuurgetal.

Doelstelling is te werken aan een zodanige kwaliteit van de arbeid, dat het daaraan gerelateerde verzuim, binnen de grenzen van het redelijke komt en blijft.

Het ambitie niveau ligt niet op het maximaal haalbare maar op het optimaal haalbare. Dit betekent, dat de 80-20 regel toegepast wordt.

Dit laatste wil zeggen, dat het niet de intentie is om de laatste 20 % ook te realiseren, omdat dat onevenredig veel extra inspanning kost.

Per jaar zal er in het SMT een streefcijfer worden vastgesteld voor verzuim. Het curatieve pakket, dat in deze notitie verder is uitgewerkt, dient per 1 september 2007 operationeel te zijn.

5. Uitwerking van het curatieve pakket maatregelen.

De wet verbetering poortwachter biedt een goede, maar ook onvermijdbare, structuur voor het curatieve beleid. In onderstaand schema is het proces, de taken en verantwoordelijkheid daarbij en de mijlpalen vanuit de WvP aangegeven.

mijlpaal	actie	mede w.	leiding	bedrijfsarts	p&o/ casemanager
Dag 1	Ziekmelding bij leiding	X			
	Melding aan BB		X		
	Doormelding aan bedrijfsarts				X
Week 1	Contact opnemen met bedrijfsarts Beoordeling dreigend langdurig verzuim		X	X	
Week 1 tot 3	Bij dreigend langdurig verzuim uitnodiging gesprek bij bedrijfsarts	X		X	
Week 6	Probleemanalyse en advies			X	procesbewaking
	Medew.wijzen op rechten en plichten			X	
Week 8	Plan van aanpak maken (PvA)	X	X	O	procesbewaking
	Uitvoeren PvA	X	X		O procesbewaking
<frequentie iedere 6 weken	Evaluatie PvA	X	X	O	O procesbewaking
Week 13	Melding aan UWV				X
Week 46-52	Eerste jaarsevaluatie	X		X	O procesbewaking
Week 91	Opstellen reïntegratieverslag	X	X	X	O procesbewaking

Aanvullende acties vanuit beleid Gemeente Waalwijk

mijlpaal	actie	mede w.	leiding	bedrijfsarts	p&o/ casemanager
Bij 3 ^e ziek-melding	Frequent verzuim gesprek		X	O	O
Beter-melding	Hervatting-gesprek	X	X		O

X = taak, verantwoordelijk en bevoegd. O = ondersteunend en adviserend

6. De spelers binnen het verzuimbeleid

De medewerker meldt zich ziek bij zijn leidinggevende.

De medewerker moet er alles aan doen om zo spoedig mogelijk hersteld te zijn.

Het is niet alleen zijn recht, maar ook zijn plicht aan te geven welke maatregelen van bedrijfszijde zijn reïntegratie kunnen bevorderen.

Hij dient mee te werken aan de stappen genoemd in het schema, met als mogelijke sanctie het niet uitkeren van WIA gelden door het UWV en het in die situatie niet verplicht zijn van de werkgever het loon geheel of gedeeltelijk door te betalen.

De middelen, welke ter beschikking staan, zijn het vragen van advies of hulp aan de bedrijfsarts, preventiemedewerker, P&O en bedrijfsmaatschappelijk medewerker. En om (tijdelijke) aanpassing van het werk en/of werkomstandigheden te verzoeken. Desnoods kan hij buiten de eigen afdeling reïntegreren.

De leidinggevende is vanaf dag 1 probleemeigenaar en blijft dat ook, totdat de medewerker of volledig hervat heeft of definitief overgeplaatst is wegens reïntegratie.

Dit betekent, dat hij van A tot Z spil en regisseur blijft van het gehele proces.

Vanaf dag 1 tot herstel dient de leiding met de medewerker contact te onderhouden en dit ook vast te leggen. Gedurende de eerste 8 weken van het verzuim kan dit desgewenst door middel van: "Reïntegratieformulier week 1 tot en met 8".

Uiterlijk na 5 dagen neemt de leiding contact op met de bedrijfsarts.

De middelen die hem ten dienste staan zijn (tijdelijke) aanpassing van het werk en/of de werkomstandigheden, evenals het vragen van advies en hulp bij de bedrijfsarts, preventiemedewerker en P & O-adviseur. Indien een medewerker zich voor de 3e maal in een jaar ziek meldt, vindt er een frequent verzuimgesprek plaats tussen de leidinggevende en de medewerker.

Aan de leidinggevende wordt adequate managementinformatie ter beschikking gesteld, waaronder maandelijkse verzuimgegevens.

Ter ondersteuning bij de uitvoering zullen praktische aanvullende handreikingen gedaan worden. Zoals een handleiding verzuimgesprekken voor de leidinggevende.

De bedrijfsarts is de eindverantwoordelijke voor de totale uitvoering van de verzuimbegeleiding vanuit de maatschap. Hij is het eerste aanspreekpunt voor de leidinggevende. Hij beoordeelt in eerste instantie de ziekmelding (op basis van de informatie van de leidinggevende en verzuimcijfers) en treedt in overleg met leiding en P&O. Hij ondersteunt de leidinggevende, de medewerker, p&o en maakt de probleem analyse en stelt het advies op, dat als basis dient voor het PvA.

De afdeling P&O:

De afdeling P&O houdt een registratie bij van het verzuim per medewerker. Deze verzuimgegevens worden bewaakt, de cijfers worden gecontroleerd en verstrekt aan de organisatie en in het bijzonder aan de leidinggevenden. De verzuimcijfers worden maandelijks vertaald naar mogelijke verzuimpatronen. Bij het verklaren van de verzuimcijfers gaat het erom de toevalligheden of incidentele stijgingen of dalingen te negeren en slechts aandacht te besteden aan zogenoemde significante verschillen. Dit zijn met name frequent voorkomende verschillen m.b.t. verzuim.

De casemanager bewaakt het gehele proces van verzuimbegeleiding en let daarbij vooral op de vereiste actie en termijnen van de WvP. Het casemanagement is ondergebracht bij de P&O-adviseur.

De p&o-adviseur zit buiten het casemanagement meer in de 2^e lijns zorg en ondersteunt de leidinggevende, medewerker bij (tijdelijke) maatregelen van personele en/of organisatorische aard. Bijvoorbeeld bij permanente aanpassing van functie of overplaatsing

Interne en externe vertrouwenspersoon

De gemeente waalwijk acht seksuele intimidatie en agressie onaanvaardbaar. De interne of externe vertrouwenspersoon kan door medewerker worden ingeschakeld indien hij te maken krijgt met onaanvaardbaar gedrag.

De bedrijfsmaatschappelijke medewerker

De bedrijfsmaatschappelijke werker kan worden ingezet indien er verzuimd wordt of verzuim dreigt. De bedrijfsmaatschappelijke werker wordt in principe ingezet voor een kortdurend traject met als doel het persoonlijk functioneren en de inzetbaarheid van de medewerker te verbeteren.

Het Sociaal Medisch team (SMT)

Het SMT richt zich op het analyseren van verzuiminformatie, signaleren van trends in verzuim en bespreken van mogelijke consequenties van organisatie ontwikkelingen en wijzigingen in bedrijfsprocessen.

Het accent ligt hier op preventie.

Deelnemers zijn de bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk medewerker, de preventiemedewerker, de directieleden, Hoofd P&O en de P&O-adviseurs. In voorkomende gevallen worden de afdelingshoofden uitgenodigd. De Ondernemingsraad kan zich in dit overleg laten vertegenwoordigen. De algemeen directeur is voorzitter van het SMT.

Het SMT vindt tenminste twee maal per jaar plaats.