

Memo



Aan Algemeen bestuur RUD Drenthe
Van Directeur M. Heidekamp-Prins
Team
Betreft
Afschrift Aan
Datum 15 juni 2022

Inleiding:

In de vergadering van het algemeen bestuur van 11 april heeft het algemeen bestuur aandacht gevraagd voor de aanpak van het ziekteverzuim. In de vergadering is afgesproken dat in de volgende vergadering van 4 juli dit onderwerp opnieuw wordt besproken. Daarbij is toegezegd dat een nadere mondelinge toelichting wordt gegeven voor de directeur over de aanpak. In deze memo wordt in het kort weergegeven op welke elementen extra wordt ingezet bovenop de reguliere verzuimaanpak (en het voorkomen van verzuim). Op 9 juni is het algemeen bestuur hierover via een memo op hoofdlijnen geïnformeerd.

In de AB-vergadering van 4 juli wordt een korte presentatie getoond waarin een toelichting wordt gegeven op het proces en de onderdelen van de (intensivering) van de verzuimaanpak. Dit bevat onder andere de volgende onderdelen:

- De taken in het kader van de wet Poortwachter en de gesprekken met de casemanager van Verzuimweg
- Vereenvoudiging van de toegang tot de bedrijfsmaatschappelijk werker.
- Het inzetten van een leefstijlcoach.
- De extra inzet van HR op het voorkomen van verzuim en verzuimbegeleiding
- Invoering SMT
- Gericht zoeken naar verdere interventiemogelijkheden door het uitvoeren van een E-PMO.
- Het onderzoek naar een representatief verzuimcijfer die passend is bij de organisatie en de leeftijdsopbouw.
- Meer rust in de organisatie door vooraf extra opdrachten in beeld te brengen zodat de organisatie hierop kan inspelen.
- Onderstaande maatregelen voor 2022 worden kort toegelicht.

Ontwikkeling verzuimpercentage

In de 4-maandsrapportage wordt gerapporteerd over de ontwikkeling van het ziekteverzuim. Waar deze in april, mede ook door de gevolgen van Covid, op 11,84 % uitkwam, laat het cijfer van mei een daling zien naar 8,64 %. Deze daling is te verklaren door een afname van de griep/covidgolf en daarnaast ook door het vertrek van een medewerker die langdurig ziek was. Het streven voor 2022 is om uit te komen op 7 % ziekteverzuim. De effecten van Covid op het ziekteverzuim in het najaar zijn echter nog niet duidelijk.

Memo aan AB op 9 juni (aangevuld op onderdelen)

Aan het eind van 2021 gaf de bedrijfsarts het signaal dat er sprake was van een toename van werkgerelateerd verzuim bij RUD Drenthe. Dit, in combinatie met het toch al (te) hoge verzuimcijfer, was aanleiding om tot verdere intensivering van het verzuimbeleid te komen.

Reeds genomen maatregelen in 2022

A – meer rust in de bedrijfsvoering door te voorzien meerwerk al in het Jaarprogramma te verwerken

Het door veel medewerkers als hoog ervaren werkdruk wordt genoemd als één van de belangrijkste oorzaken van het hoge ziekteverzuim. Het Managementteam richt zich dan ook in de aansturing op het zo goed mogelijk matchen van de gevraagde en beschikbare capaciteit, zodat medewerkers niet langdurig geconfronteerd worden met een te hoge werkvoorraad.

Zoals ook is aangegeven bij de vaststelling van het Jaarprogramma 2022 en de daarop gebaseerde begrotingswijziging 2022 is met het vaststellen van dit Jaarprogramma een belangrijke stap gezet in het normaliseren van de werkdruk voor onze medewerkers. Hierdoor kan immers tijdig personeel worden geworven om de door de deelnemers gevraagde extra inzet ook daadwerkelijk (tijdig) te kunnen leveren. Zeker in de huidige krappe arbeidsmarkt is dat nodig nu het vaak (te) lang duurt voordat vacatures kunnen

worden ingevuld.

B - intensivering verzuimbegeleiding:

Gestart is met een herijking van de afspraken met onze arbodienst, Verzuimweg. Door verschillende wisselingen van de wacht bij Verzuimweg ten aanzien van de functie van casemanager was hierin onduidelijkheid ontstaan. Zo werden er, onder andere, aanvankelijk geen Sociaal Medisch Overleggen op dossier-niveau ingepland met de bedrijfsarts voor 2022. In samenspraak met de huidige casemanager is dit opnieuw ingeregeld en vinden deze overleggen weer structureel elk kwartaal plaats.

In 2022 zijn HR-adviseurs structureel gekoppeld aan de teams en clusters, zodat elk organisatieonderdeel nu een vaste HR-adviseur heeft die betrokken is bij de verzuimbegeleiding.

Er zijn voor elk team en cluster in 2022 vier tot zes-wekelijkse dossier-overleggen ingevoerd tussen de casemanager van de arbodienst, betreffende leidinggevende en de betreffende HR-adviseur, waarbij zowel de lopende verzuimdossiers worden besproken als de waar te nemen trends in percentages van (ook) kort verzuim, meldingsfrequenties, te ondernemen acties, etc. Deze dossier besprekingen zijn aanvullende op de SMO's waaraan ook de bedrijfsarts deelneemt.

C – opleiding / training + helpdesk digitale toepassingen:

De bedrijfsarts heeft aangegeven dat er over 2021 indicaties zijn van toegenomen ervaren werkdruk als gevolg van toegenomen digitalisering, wat nog eens zou worden versterkt door het vele thuiswerken. Een van de nieuwe ict-toepassingen die zijn intrede heeft gedaan ten tijde van de coronapandemie en waarvan steeds meer functionaliteiten in gebruik worden genomen betreft MS Teams. Daarom is besloten om in 2022 te beginnen met een training MS Teams voor alle medewerkers. Deze trainingen worden op dit moment gegeven.

Daarnaast wordt er een helpdesk ingesteld, waar medewerkers terecht kunnen met vragen over het gebruik van deze applicatie.

Maatregelen in voorbereiding voor 2022

D – PMO/PAGO:

Ingegeven door het signaal van bedrijfsarts dat er sprake is van groeiend werkgerelateerd verzuim, is op dit moment is een Periodiek (ook wel preventief) Medisch Onderzoek in voorbereiding. Dit, met als doel de werkbeleving, ervaren werkdruk, psychosociale arbeidsbelasting en mogelijk oorzaken daarvan organisatiebreed in beeld te brengen. Daarbij wordt aan medewerkers ook een zogenaamd Periodiek arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) aangeboden. Op de uitkomsten hiervan lopen we niet vooruit, maar de verwachting is dat we hiermee een scherper beeld gaan krijgen van mogelijk werkgerelateerde verzuimoorzaken en aanvullende interventies die we daarop kunnen inzetten. Op basis van de uitkomsten van deze onderzoeken zal het verzuimbeleid waar nodig verder worden aangescherpt.

E- Verzuimtraining:

Leidinggevendenden hebben een belangrijke rol in de preventie van verzuim en de begeleiding van verzuimende medewerkers. Om hen zo goed mogelijk toe te rusten voor deze taak wordt hun een training aangeboden, waarin - naast aandacht voor wet- en regelgeving en de rolverdeling tussen de diverse bij dit onderwerp betrokken actoren – aandacht zal zijn voor gespreksvoering in het kader van (verzuim-) begeleiding. Om een éénduidige benadering te borgen, er voor te zorgen dat allen over hetzelfde kennisniveau beschikken en deelnemers de gelegenheid te bieden om gezamenlijk te oefenen in een trainingssituatie, zullen ook de HR adviseurs aan de training deelnemen. Omdat begin dit jaar twee van de vier Teamleiders hun loopbaan vervolgende in een andere functie, is er voor gekozen om eerst de leidinggevende vacatures in te vullen alvorens deze training plaats te laten vinden. Deze training is nu gepland voor na de zomer.

F – Borgen Arbo- verantwoord thuiswerken:

Het vele thuiswerken wordt door bedrijfsarts genoemd als een mogelijk oorzaak van toenemende ervaren werkdruk en werkstress. Thuiswerken zal ook na de corona-pandemie veel blijven voorkomen. Om deze reden willen we gericht en structureel aandacht geven aan het op een Arbo-verantwoorde manier werken, ook op de thuiswerkplek. Op dit moment zijn we in gesprek met een aantal leveranciers die hierop producten en/of diensten aanbieden.

Hierbij zullen we ook nadrukkelijk de mogelijkheid tot het invoeren van ondersteuning door onze

preventiemedewerkers onder de aandacht brengen. Dezen kunnen onder meer ondersteunen bij het inrichten van een gezonde en veilige thuiswerkplek. Hier wordt nu nog nauwelijks gebruik van gemaakt.

N.B. Nuancering verzuimcijfers 2021

Begin 2022 gingen we uit van een verhoging van het verzuim in 2021 ten opzichte van het verzuim van 2020 (8,86%) naar 9.49%. Als we echter in de loop van 2022 de jaarcijfers over 2021 uit het systeem halen geeft deze een totaal percentage van 8,76 % over 2021. Een lichte daling ten opzichte van 2020. We zijn op dit moment met onze arbodienst, leverancier van de applicatie, aan het uitzoeken hoe deze verschillen konden ontstaan. We verwachten hier over enkele weken duidelijkheid over te hebben en ook te kunnen duiden wat dit betekent voor de juistheid van huidige verzuimcijfers.