



BRANDWEER

Amsterdam-Amstelland

Gezondheidsbeleid – Grip op verzuim

Het gezondheidsbeleid is van kracht per d.d. 1 maart 2022 en vervangt het eerdere verzuimbeleid.

Inleiding

Vanuit het beleidsplan 2021-2024:

“Wij gaan voor Buiten Gewoon Veilig. Dat is onze missie. We gaan naar buiten; zijn zichtbaar en herkenbaar op straat. Onze burgers en partners weten ons te vinden en wij zoeken hen actief op. We doen ons werk gewoon goed en nemen verantwoordelijkheid voor ons werk en gedrag; we zijn erop aanspreekbaar. We werken met onze partners aan een veilige leefomgeving in onze regio én aan een sociaal- en arbeidsveilige organisatie. We bouwen samen aan een buitengewoon mooie, vakkundige en effectieve organisatie waar iedereen trots op is”.

Onze organisatie is een krachtige hulpverleningsorganisatie, die er staat als het nodig is en bij gevaar mens en dier in veiligheid brengt. Onze taken; branden voorkomen en bestrijden, voorbereiden op risico's, rampen en crises en coördinatie, beheersing en bestrijding van rampen en crises. Het werk is fysiek en mentaal zwaar, onze mensen werken in een intense omgeving, met heftige incidenten, waar ook geweld en agressie in kan voorkomen. Deze belangrijke opgave binnen de Veiligheidsregio kunnen we alleen volbrengen als we onze medewerkers optimaal faciliteren in hun werk en we zorgdragen voor een veilige, gezonde én prettige werkomgeving. Daarbij hoort een gedegen beleid, met een visie gericht op zowel gezondheid, werkomgeving, als op de preventie én de aanpak van verzuim.

Het verzuim binnen onze organisatie ligt hoog (peildatum 2021), dus in dit beleid speelt het grip krijgen op het verzuim een grote rol. Minstens zo belangrijk is de aandacht voor preventie. In de uitoefening van ons werk – zeker in de repressieve dienst – is de fysieke én de mentale belasting groot. We hebben te maken met een groot risico op langdurige uitval, gelegen in de aard van ons werk.

Komend jaar ligt de focus op het op orde brengen van de basis; een heldere visie, bijpassende rol- en taakverdeling, geïntegreerd in onze systemen en ondersteund door sterke samenwerkingsverbanden met externe partijen. Tegelijkertijd ontwikkelen we door op de preventieve kant; het voorkomen van uitval door fysieke en mentale klachten. Dit resulteert in ieder geval in een specifiek programma gericht op het beheersen van de psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Het doel is om van 'reageren op verzuim' naar 'aandacht voor veerkracht, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid' te verschuiven.

Bezoekadres

Ringdijk 98
1097 AH Amsterdam

Postadres

Postbus 92171
1090 AD Amsterdam

(020) 555 66 66
info@brandweeraa.nl
www.brandweeraa.nl



Visie op gezondheid en verzuim

Onze stip op de horizon:

“Onze medewerkers en vrijwilligers voelen zich goed gefaciliteerd in hun werk. Zij ervaren een veilige en gezonde werkomgeving, waarin zij hun werk met plezier kunnen uitoefenen. Er is oog en zorg voor elkaar; leidinggevend en collega’s zijn alert op signalen die kunnen wijzen op mogelijke uitval. We hebben aandacht voor de vitaliteit, veerkracht en inzetbaarheid van alle medewerkers binnen de organisatie. Onze medewerkers houden er een gezonde leefstijl op na, om zo duurzaam inzetbaar te blijven in het werk én de belangrijke taak die wij vervullen binnen de Veiligheidsregio.”

De VrAA/BAA spant zich in om de juiste voorwaarden te scheppen voor medewerkers en vrijwilligers om duurzaam inzetbaar te blijven. Inzetbaarheid is van veel meer factoren afhankelijk. Een gezonde levensstijl, kunnen omgaan met stress en dit tijdig signaleren zijn slechts een paar voorbeelden die naast kracht en conditie invloed hebben op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Thema’s als vakmanschap, leiderschap en inclusief gedrag zijn belangrijke pijlers. Deze onderwerpen zijn onderdeel van de strategische programmalijnen en worden elders nader uitgewerkt. Dit gaat bijdragen aan het voorkomen van verzuim en het bevorderen van gezondheid. In het arbeidsomstandighedenbeleid wordt uitgebreid stilgestaan bij het ontwikkelen en behouden van een gezonde en veilige werkomgeving.

Ook onze medewerkers hebben een belangrijke bijdrage in het toewerken naar ‘de stip op de horizon’. Het is belangrijk dat zij zich verantwoordelijk voelen voor hun eigen vitaliteit, zij eigenaarschap tonen door er een gezonde leefstijl op na te houden én oog hebben voor elkaar. Een gezonde leefstijl gaat onder andere over basisthema’s zoals een juiste balans tussen werk en privé, over voeding en beweging, en over mentale fitheid. Specifiek voor de repressieve dienst geldt dat het serieus nemen van signalen van ons eigen lijf – op zowel fysiek als op mentaal vlak – een extra belang kent in het voorkomen van (langdurige) uitval.

Voorgaande vertaalt zich in onderstaande beleidsuitgangspunten.

Goed werkgeverschap

Wij vinden het belangrijk om vanuit goed werkgeverschap en zorg doorlopend in dialoog te zijn met onze medewerkers én vrijwilligers op thema’s als welzijnsbeleving, inzetbaarheid en (preventie van) verzuim. Verzuim geeft ons een belangrijk signaal over hoe het gaat met onze medewerkers. Ervaren klachten worden namelijk verkleind of uitvergroot door de situatie op het werk en hoe men zich voelt tijdens het uitvoeren van de werkzaamheden.



Goed werkgeverschap gaat hand in hand met effectief leiderschap. De wijze waarop onze leidinggevenden invulling en uitvoering geven aan dit beleid is van essentieel belang. Zij worden hierin ondersteund door training en coaching, zowel vanuit hoger management als vanuit de afdeling P&O en derde partijen.

Preventieve aanpak

Het voorkomen van verzuim staat binnen de VrAA/BAA hoog in het vaandel; er wordt een preventief beleid gevoerd. Dit beleid is gericht op het voorkomen van uitval van medewerkers enerzijds en het zo spoedig mogelijk laten terugkeren van de arbeidsongeschikte medewerker anderzijds, waarvoor alle mogelijkheden worden onderzocht. Daarnaast richten de initiatieven zich op het vergroten van de veerkracht, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers! De basis voor mentaal gezonde en veilige arbeidsomstandigheden begint bij het voorkomen van arbeid gerelateerd verzuim. Een belangrijk instrument is de risico inventarisatie & evaluatie (RI&E).

Bezoekadres

Ringdijk 98
1097 AH Amsterdam

Postadres

Postbus 92171
1090 AD Amsterdam

(020) 555 66 66
info@brandweeraa.nl
www.brandweeraa.nl



Fysiek en mentaal sterker: zorg ín huis, aangevuld met externe experts

Ons werkveld is specifiek. Wie kan zich beter inleven in de situatie van medewerkers die werkgerelateerde problematiek ervaren dan 'eigen' collega's? In huis organiseren we zorg en aandacht, die op vrijwillige basis in te zetten is voor medewerkers die daar behoefte aan hebben. Hieronder valt onder andere bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW), maar ook het bedrijfsopvangteam (BOT) wat in actie komt bij incidenten. Onze interne collega's zijn bekend met de risico's en kennen het zorgnetwerk van externe experts. Naast collegiale opvang verschaffen zij informatie over mogelijk in te schakelen hulpbronnen. De reeds bestaande 'zorg in huis' wordt in het preventie programma 'fysiek en mentaal sterk', specifiek gericht op de psychosociale arbeidsbelasting (PSA) verder uitgebouwd/aangevuld.

Zakelijk helpen en eigenaarschap

De VrAA/BAA zorgt voor haar medewerkers, door hen te faciliteren in dat wat nodig is, zonder de verantwoordelijkheid van de medewerker over te nemen. De verantwoordelijkheid voor de eigen gezondheid en vitaliteit ligt in de basis bij de medewerker zelf. Wij zien het als onze taak als werkgever om vitaliteit en inzetbaarheid te bevorderen, door inzet van (preventieve) ondersteuning waar nodig en een faciliterende rol in aanpassing van werkinhoud, -tijden en -locatie binnen wat redelijkerwijs mogelijk is. De insteek omschrijft zich als 'zakelijk helpen', uitgaande van een basis van vertrouwen. De processtappen van de Wet Verbetering Poortwachter worden gevolgd en waar het wenselijk is worden de stappen in een eerder stadium uitgevoerd. Hoewel dit wettelijk kader anders is voor vrijwilligers, volgen wij toch – al dan niet in gezamenlijkheid met de hoofdwerkgever – het stappenplan van de Wet Verbetering Poortwachter. Op deze manier zorgen we voor doorlopende zorg en aandacht, passend bij de vrijwilliger en onze visie op goed werkgeverschap.

Het 'goede' gesprek

Wij leren onze leidinggevenden om scherp te zijn op signalen die medewerkers geven: hoe zij zich zowel fysiek als mentaal voelen, oog voor een prettige werkomgeving, werkplezier, balans, ontwikkeling, uitdaging en veiligheid. We trainen en ondersteunen onze leidinggevenden in het voeren van 'het goede gesprek'. In dialoog proberen we de welzijnsbeleving te vergroten en waar mogelijk verzuim preventief aan te pakken. Mocht verzuim dan toch ontstaan, dan worden de processtappen vanuit de Wet Verbetering Poortwachter leidend in het verzuimtraject. Daarmee krijgt de ondersteuning een formeler karakter; gestructureerd, zakelijk, maar altijd passend bij de wetgeving en nog steeds vanuit de sociale insteek. Niemand kiest om ziek te zijn, dus we ondersteunen in het 'beter worden' waar we kunnen. Dit hoeft echter niet in combinatie te gaan met verzuim. Gezamenlijk spannen we ons in voor een zo soepel mogelijke re-integratie en het voorkomen van verzuim.

Bezoekadres

Ringdijk 98
1097 AH Amsterdam

Postadres

Postbus 92171
1090 AD Amsterdam

(020) 555 66 66
info@brandweeraa.nl
www.brandweeraa.nl



Ziekzijn versus verzuim

Wij maken onderscheid tussen 'ziekzijn' en 'verzuim'. Met respect en begrip voor de klachten, hoeft 'ziekzijn' niet altijd te betekenen dat verzuim noodzakelijk is. We behouden ons dus het recht voor om een toets te doen op het verlenen van verzuim. Hierbij richten wij ons op de mogelijkheden in plaats van de beperkingen. Bij elke individuele situatie zal worden gestuurd op het deel blijven nemen aan het arbeidsproces; binnen de eigen of andere werkzaamheden, met aangepaste werktijden of -dagen als dat bevorderlijk werkt en mogelijk is. Uitval kan namelijk ook het gevoel van 'ziekzijn' vergroten en deelname aan het arbeidsproces werkt doorgaans bevorderlijk in de re-integratie. Het blijft echter maatwerk, gericht op een voorspoedig herstel, of als preventieve tijdelijke maatregel ter voorkoming van verzuim.

De-medicaliseren

Binnen het gesprek over verzuim zal de organisatie zoveel mogelijk 'de-medicaliseren'. Dat wil zeggen dat het gesprek niet gaat over de klachten zelf of de medische situatie van de medewerker, maar over de re-integratie en de mogelijkheden. Wanneer er vraagstukken zijn over de re-integratie die betrekking hebben op de medische situatie, laten wij ons adviseren door de bedrijfsarts. Zo blijft de medische situatie vertrouwelijk, passend bij de wetgeving/AVG. Het advies van de bedrijfsarts geeft een vertaling van de medische situatie naar de mogelijkheden in de werksituatie. Met dit advies in de hand gaat leidinggevende in gesprek met de medewerker om afspraken te maken over het werk en de re-integratie.

Duurzame werkhervatting

Het uitgangspunt is altijd duurzame werkhervatting, wat dus verder gaat dan 'je uren werken'. In geval van verzuim, of bij het voorkomen van verzuim, gaan we op zoek naar een duurzame oplossing, die zowel op korte als op lange termijn passend is bij de belastbaarheid van de medewerker. Het is van belang dat de situatie voor een langere periode én op een plezierige manier vol te houden is. Hiermee willen wij ook voorkomen dat onze medewerkers herhaaldelijk uitvallen. Zowel de organisatie als onze medewerkers hebben hierin een rol. In specifieke situaties is mobiliteit (in eerste plaats binnen de organisatie, maar indien hier geen mogelijkheden zijn dan buiten de organisatie) dus onderwerp van gesprek, eventueel gepaard met (om)scholing.

Zuiver verzuim

Bij de aanpak van verzuim is het van belang om verzuim 'zuiver' te houden. Daar waar het verzuim een werkgerelateerde oorzaak heeft, zal in beginsel de inspanning op de werkgerelateerde oorzaak gericht zijn. Uiteraard wel met respect voor en rekening houdend met de beperkingen die zijn ontstaan. Er zijn verschillende situaties waarin sprake is van afwezigheid, maar waar geen sprake is van verzuim door arbeidsongeschiktheid. Hierbij valt bijvoorbeeld te



denken aan zieke gezinsleden die zorg nodig hebben of bezoek aan een specialist. In dergelijke gevallen wordt eerst intern met de desbetreffende verantwoordelijke naar een oplossing gezocht, om werk en privé in balans te krijgen. In sommige situaties kan gebruik gemaakt worden van wettelijke verlofsoorten, zoals zorgverlof of bijzonder verlof.

Optimale samenwerking

De kracht zit 'm in het bundelen van expertise, een goede samenwerking tussen alle partijen, duidelijkheid en het nemen van de verantwoordelijkheid. Waar dit onverhoopt niet gebeurt voeren we 'het goede gesprek' met elkaar, spreken we elkaar aan op deze verantwoordelijkheid en maken we afspraken ter verbetering. Waar de verantwoordelijkheid op de juiste manier genomen wordt, is alles bespreekbaar. Een voorspoedig herstel staat te allen tijde als hoogste prioriteit op de agenda.