

Bijlage 2. Huidige situatie en visie gemeenten

Onderstaand is de huidige situatie en visie per gemeente beschreven.

2.1. Huidige situatie gemeente Pijnacker-Nootdorp

Beschrijving huidig verzuim

Uitgangspunt bij verzuim is dat leidinggevendenden de casemanager zijn. In het verzuimproces worden zij ondersteund door P&O, bedrijfsarts en arbeidsdeskundige. Vanuit de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) en Verzuimprotocol 2020 ontvangen leidinggevendenden meldingen vanuit het personeelssysteem. De afspraken voor de bedrijfsarts worden ingepland vanuit P&O. Leidinggevendenden maken zelf de afspraken bij de arbeidsdeskundige. De leidinggevendenden informeren altijd zelf de medewerker wanneer hij of zij op het spreekuur wordt verwacht. Het team P&O en de arbeidsdeskundige zijn ondersteunend in dit proces en geven gevraagd en ongevraagd adviezen om de verzuimbegeleiding en -preventie in de gemeente te optimaliseren

Op dit moment (tot 1 juni 2022) heeft de gemeente een verzuimpercentage van 6,87%. Ter vergelijking had de gemeente in 2021 over dezelfde periode een verzuimpercentage van 5,05%. De gehanteerde verzuimnorm door de gemeente van 4% wordt dan ook ruimschoots overschreden. De gemeente heeft ervoor gekozen om een lagere norm te hanteren dan het gemiddelde verzuimpercentage vanuit het A&O Fonds (in 2021 was dit 5,8%).

Verzuimontwikkeling afgelopen vijf jaar						
	2022 (tot 1 juni)	2021 (tot 1 juni)	2021	2020	2019	2018
Verzuimpercentage	6,87%	5,05%	5,25%	4,25 %	4,60%	4,00 %
Meldingsfrequentie	0,55	0,25	0,71	0,74	1,14	1,09
Gemiddelde verzuimduur ¹	14,84	21,19	21,77	16,85	12,24	11,04

Onderverdeling verzuim naar duurklasse van de afgelopen vijf jaar			
Jaar	Kort (t/m 7 dagen)	Middellang (8 t/m 42 dagen)	Lang (>43 dagen)
2022 ²	6,38%	7,41%	6,99%
2021	0,42%	0,63%	4,20%
2020	0,40%	0,56%	3,30%
2019	0,69%	0,71%	3,21%
2018	0,61%	0,63%	2,76%

Verdeling naar schaal	
Schaal	Verzuimpercentage
Schaal 01 t/m 03	-
Schaal 04 t/m 06	7,00 %
Schaal 07 t/m 09	8,20 %
Schaal 10 t/m 12	5,70 %
Schaal 13 en hoger	4,70 %
Totaal (peildatum 15 juni 2022)	6,90 %

¹ In dagen

² Peildatum 1 juni 2022

Verzuim naar leeftijdscategorie	
Leeftijdscategorie	Verzuim %
Leeftijd 20 - 25	1,30 %
Leeftijd 25 - 30	4,50 %
Leeftijd 30 - 35	4,30 %
Leeftijd 35 - 40	6,60 %
Leeftijd 40 - 45	7,50 %
Leeftijd 45 - 50	4,80 %
Leeftijd 50 - 55	8,10 %
Leeftijd 55 - 60	6,60 %
Leeftijd 60 - 65	9,80 %
Leeftijd 65 en ouder	10,90 %
Totaal (peildatum 15 juni 2022)	6,90 %

Achtergrond personeelsbestand

Voor deze gegevens is uitgegaan van de gegevens die bekend waren tot 1 juni 2022.

Formatie- en bezettingsgegevens afgelopen vijf jaar					
	2022	2021	2020	2019	2018
Formatie in fte	385,48	377,83	370,00	351,46	321,33
Bezetting in fte	358,77	365,11	355,97	344,97	306,81
Aantal medewerkers	399	405	398	385	342

Voltijd of deeltijd naar geslacht					
	2022	2021	2020	2019	2018
Mannen voltijd %	85,80	86,10	84,97	84,15	87,65
Mannen deeltijd %	14,20	13,90	15,03	15,85	12,35
Vrouwen voltijd %	27,35	27,06	24,88	26,24	26,16
Vrouwen deeltijd %	72,65	72,94	75,12	73,76	73,84

Formatie- en bezettingsgegevens afgelopen vijf jaar				
	Mannen	Vrouwen	Aantal	2022
t/m 25 jaar	6	3	9	2,26%
26 t/m 35 jaar	21	35	56	14,04%
36 t/m 45 jaar	18	58	76	19,05%
46 t/m 55 jaar	58	77	135	33,83%
56 t/m 65 jaar	71	48	119	29,82%
> 65 jaar	2	2	4	1,00%

Afnamegegevens:

- De arbeidsdeskundige (eerste lijn) is 3 uur per week beschikbaar voor spreekuren (preventie, re-integratie, arbeidsomstandigheden, etc.).
- De bedrijfsarts (tweede lijn) is 4 uur per twee weken beschikbaar voor spreekuren (regulier medisch, arbeidsomstandigheden-/ preventief spreekuur). Bedrijfsarts wordt ingeschakeld voor de beoordeling van de medische situatie (indien nodig spoedoproepen) en het opstellen van stukken in het kader van de WVP.
- De arbeidsdeskundige en bedrijfsarts adviseren over verzuimcasuïstiek, organisatie brede ontwikkelingen en nieuwe (wettelijke) ontwikkelingen.
- Op verzoek kan de arbeidsdeskundige werkplekonderzoeken uitvoeren, verzorgt zij trainingen voor leidinggevenden en begeleidt zij intervisiebijeenkomsten voor leidinggevenden.

- Tweemaal per jaar wordt er een beleids-smo georganiseerd om op hoofdlijnen met directie, OR en preventiemedewerker over verzuimontwikkelingen te spreken.
- De bedrijfsarts en arbeidsdeskundige voeren op verzoek overleg met derden, zoals leidinggevenden, OR, vertrouwenspersonen, preventiemedewerker.
- De bedrijfsarts toetst en adviseert – indien dit wordt verzocht - over de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E).
- De bedrijfsarts voert vaccinaties (HEP A/B+ T en griepvaccinaties) uit indien dit wordt verzocht.
- Overige activiteiten rondom preventie en verzuim(begeleiding) worden via andere leveranciers ingezet. De gemeente Pijnacker-Nootdorp is een paar jaar geleden van een vangnetconstructie overgegaan naar een maatwerkconstructie.

Actuele aandachtspunten op het gebied van verzuim(preventie)

- De rol van de arbeidsdeskundige is vergelijkbaar met die van de Praktijkondersteuner bedrijfsarts. Dit wordt aangepast in het huidige verzuimprotocol. Voor nu vinden er geen verdere wijzigingen plaats. In de toekomst willen we – mede met de input van de arbodienst – het verzuimbeleid onder de loop nemen.
- Het vormgeven van het arbo- en vitaliteitsbeleid.
- Het organiseren van een nieuwe RI&E.
- Het begeleiden en trainen van leidinggevenden op het gebied van casemanagement door middel van een verzuimcoach.
- Het opnieuw organiseren van SMO's.

Visie	
Gemeente Pijnacker-Nootdorp	De gemeente Pijnacker-Nootdorp ziet verzuim en het voorkomen daarvan als een gezamenlijke verantwoordelijkheid tussen de werkgever en medewerker. Medewerker en leidinggevende betrekken in hun gesprek tijdens verzuim, of het voorkomen hiervan, verschillende onderdelen die van invloed zijn op het werk. De huidige arbeidsdeskundige hanteert hiervoor het model 'Huis van werkvermogen'. De leidinggevende is de casemanager en wordt hierbij ondersteund door HR, bedrijfsarts en arbeidsdeskundige (eigen regiemodel). Het huidige verzuimprotocol wordt op naam aangepast. Naamgebruik van arbeidsdeskundige wordt vervangen door een Praktijk ondersteuner bedrijfsarts (POB).
Doel	
Gemeente Pijnacker-Nootdorp	De gemeente beoogt vanuit de gezamenlijke verantwoordelijkheid een duurzaam inzetbaar personeelsbestand na. Bij dreigend verzuim wordt er gekeken naar tijdelijke passende mogelijkheden om (langdurige) uitval te voorkomen. Pijnacker-Nootdorp heeft de wens om een verzuim/vitaliteitscoördinator aan te stellen die een interne specialist is rondom verzuim, om het interne proces meer te coördineren.
Proces	
Gemeente Pijnacker-Nootdorp	De gemeente Pijnacker-Nootdorp werkt met een verzuimprotocol die afgestemd is op de Wet Verbetering Poortwachter. • De medewerker meldt zich ziek bij de leidinggevende. Gezamenlijk wordt bekeken wat nodig is bij deze ziekmelding. • Na vijf werkdagen ziekte wordt een afspraak ingepland bij de arbeidsdeskundige of bedrijfsarts (indien medisch). De leidinggevende geeft de afspraak door aan de medewerker. Voorafgaand aan het spreekuur schets de leidinggevende kort de

	situatie en stuurt hij een vraagstelling richting de arbeidsdeskundige of bedrijfsarts mee. Gedurende het verzuim- en re-integratieproces houden medewerker en leidinggevende contact. De arbeidsdeskundige, bedrijfsarts en HR ondersteunen en adviseren de leidinggevende hierin. De afspraken bij de bedrijfsarts worden ingepland door HR. De (vervolg)afspraken bij de arbeidsdeskundige worden door de arbeidsdeskundige zelf ingepland. Verslagen worden per mail gemaild aan HR. Er is geen koppeling tussen systemen van de arbeidsdeskundige of bedrijfsarts. Twee keer per jaar wordt er een beleids-smo georganiseerd. Op verzoek hebben de arbeidsdeskundige en bedrijfsarts overleggen met derden (OR, vertrouwenspersonen, P&O, leidinggevend).
--	--

HNW / Plaats- en tijdonafhankelijk werken (PTO)	
Gemeente Pijnacker-Nootdorp	De gemeente Pijnacker-Nootdorp werkt hybride. Leidinggevende en medewerker bespreken samen waar welke werkzaamheden het beste uitgevoerd kunnen worden. Het programma hybride werken krijgt daarmee steeds meer vorm.

Wensen aanbesteding	
Gemeente Pijnacker-Nootdorp	- De praktijkondersteuner en bedrijfsarts zijn flexibel en beschikbaar voor spoedconsulten. - De praktijkondersteuner en bedrijfsarts werken in eerste instantie fysiek op kantoor. In sommige situaties kan hiervan afwijken worden, dit in overleg met medewerker en casemanager. Een afwijkende locatie zou dan op kantoor bij de arbodienst zijn of digitaal. - De arbodienst neemt het administratieve proces uit handen, waaronder het maken en doorplannen van de afspraken. - De praktijkondersteuner en bedrijfsarts geven heldere en praktische adviezen waarin duidelijk een prognose gegeven kan worden. De adviezen moeten leidinggevende in staat stellen om samen met de medewerker de re-integratie verder vorm te geven. - Vanuit het 'winkelwagen-principe' zouden we in ieder geval graag de RI&E, verzuimcoach en arbeidsdeskundige onderzoeken via de arbodienst willen laten verlopen.

2.2. Huidige situatie gemeente Westland

Samenstelling en leeftijdsopbouw Personeelsbestand

Op 30-9-22 waren 896 medewerkers in de Gemeente Westland werkzaam. Het gemiddelde verzuim in 2021 ligt op 6,7%. (Op basis van gegevens 2021). Het streefcijfer voor 2022 is 5%. De meldingsfrequentie is gemiddeld 0,77 (2021).

Leeftijdsopbouw en verdeling mannen – vrouwen

Leeftijdsklasse	Man	Vrouw	Totaal
15 t/m 24	6	9	15
25 t/m 34	28	70	98
35 t/m 44	90	99	189
45 t/m 54	112	153	265
55 t/m 59	75	66	141
60 t/m 64	63	39	102
> 64	7	4	11
Totaal	381	440	821

Verzuimpercentage

Jaar	2018	2019	2020	2021
	5.9	4.8	5.7	6.7

Meldingsfrequentie

Jaar	2018	2019	2020	2021
	1.01	1.02	0.64	0.77

De cijfers betreffen exclusief zwangerschap

Verzuimduur in percentage

	2018	2019	2020	2021
Kort verzuim	0.58	0.5	0.31	0.36
Middellang verzuim	0.87	0.80	0.78	0.77
Langverzuim	3.65	3.53	3.16	3.74
Extra langverzuim	0.90	1.00	1.55	2.01

Verzuimduur per cluster Ruimte

	2018	2019	2020	2021
Kort verzuim	0.48	0.49	0.28	0.28
Middellang verzuim	1.00	1.04	0.88	0.74
Langverzuim	2.90	2.59	1.73	2.82
Extra langverzuim	1.51	1.10	2.13	1.84

Verzuimduur per cluster Beleid

	2018	2019	2020	2021
Kort verzuim	0.54	0.56	0.29	0.49
Middellang verzuim	0.65	0.57	0.57	0.71
Langverzuim	3.38	4.59	3.75	3.33
Extra langverzuim	0.76	0.32	0.29	1.21

Verzuimduur per cluster Bedrijfsvoering

	2018	2019	2020	2021
Kort verzuim	0.55	0.52	0.32	0.31
Middellang verzuim	0.63	0.55	0.49	0.63
Langverzuim	2.34	3.00	4.08	3.21
Extra langverzuim	1.17	0.88	2.33	2.85

Verzuimduur per cluster Dienstverlening

	2018	2019	2020	2021
Kort verzuim	0.54	0.55	0.33	0.42
Middellang verzuim	1.08	1.07	1.30	1.06
Langverzuim	6.35	4.60	4.01	5.08
Extra langverzuim	0.30	0.31	2.05	1.95

Verzuimpercentage naar Clusters

	2018	2019	2020	2021
Bedrijfsvoering	4.7	5.2	6.5	7.1
Dienstverlening	8.5	7.3	6.5	8.9
Ruimte	6.3	5.6	5.2	5.7
Beleid	4.4	6.1	4.0	5.9

Meldingsfrequentie

	2018	2019	2020	2021
Bedrijfsvoering	0.92	0.88	0.59	0.58
Dienstverlening	1.33	1.36	0.78	0.85
Ruimte	0.96	0.96	0.58	0.83
Beleid	0.91	1	0.48	0.74

Uitvoering Verzuimbeleid/ Verzuimprotocol

De Gemeente Westland werkt met het eigen regiemodel waarbij de leidinggevende de casemanager verzuim is en eindverantwoordelijk is voor het verzuimdossier. De direct leidinggevende voert de verzuim- en re-integratiegesprekken met de medewerker en beslist wat de volgende stap in het proces is.

De leidinggevende wordt ondersteund, gecoacht en geadviseerd door: de verzuimspecialist, de arbodienst (bedrijfsarts en POB-er), HR-adviseurs, bedrijfsmaatschappelijk werk en deskundigen uit de providerboog. De Personeels- en Salarisadministratie neemt de eventuele administratieve uitvoering voor haar rekening. Op additionele basis (offerte) kan een beroep worden gedaan op een providerboog bij m.n. psychische klachten.

De verzuimspecialist van Gemeente Westland vervult aanvullend de volgende taken:

- De verzuimdossiers met de leidinggevende doornemen;
- Del leidinggevende adviseren over te nemen stappen om het herstel van de medewerker te bevorderen door bijvoorbeeld het inzetten van gerichte interventies’;
- Bewaken dat alle stappen in overeenstemming met de Wet verbetering poortwachter op tijd worden ingezet.

Actuele aandachtspunten op het gebied van arbeidsomstandigheden en verzuim

- Duurzame inzetbaarheid
- Actualisatie verzuimbeleid en -protocol
- Verzuimtraining Leidinggevenden/casemanagers (verzorgd door verzuimspecialist)

- Uitwerking uitkomsten PMO
- Actualisatie en uitvoering RI&E

Afnamegegevens huidige Arbodienst

De gemeente neemt de volgende diensten af bij de Arbodienst::

- (Re-integratie) Spreekuren en arbeidsomstandighedenspreekuren met de Praktijkondersteuner (eerste lijn, 4 uur per week) en bedrijfsarts (tweede lijn, 8-12 uur per week) vinden plaats op locatie van de werkgever (verdeeld over 4 dagdelen per week); Incidenteel kan worden uitgeweken naar een regionale vestiging van de Arbodienst;
- Ziek- en herstelmeldingen, personeelsmutaties, en wijzigingen in gegevens lopen via digitale koppeling personeelsinformatiesysteem (Visma YouForce) en systeem Arbodienst;
- Versnelde oproep bij bedrijfsarts (max. 10 maal per jaar);
- Overleg leidinggevenden, HRM-afdeling en curatieve sector;
- (Korte) SMO tussen de leidinggevende, verzuimspecialiste en de bedrijfsarts, tweejaarlijks CT en OR en 6 wekelijks P&O-beleidsoverleg (50 uur per jaar).
- Arbodienst maakt jaarlijks een jaarverslag over de dienstverlening voor de werkgever en de OR. Hierin deelt de Arbodienst kengetallen, verzuimanalyse, aandachtspunten en aanbevelingen.

Daarnaast kan de Arbodienstverlener o.m. aanvullend (offerte) ingeschakeld worden voor:

- PMO/PAGO ;
- Vaccinaties (DTP, Hepatitis en Tetanus);
- Complexe/individuele werkplekonderzoeken;
- Klimaatonderzoeken e.d.';
- Arbeidsdeskundige onderzoeken, interventietrajecten psycholoog, fysiotherapeut e.d.;
- BMW.

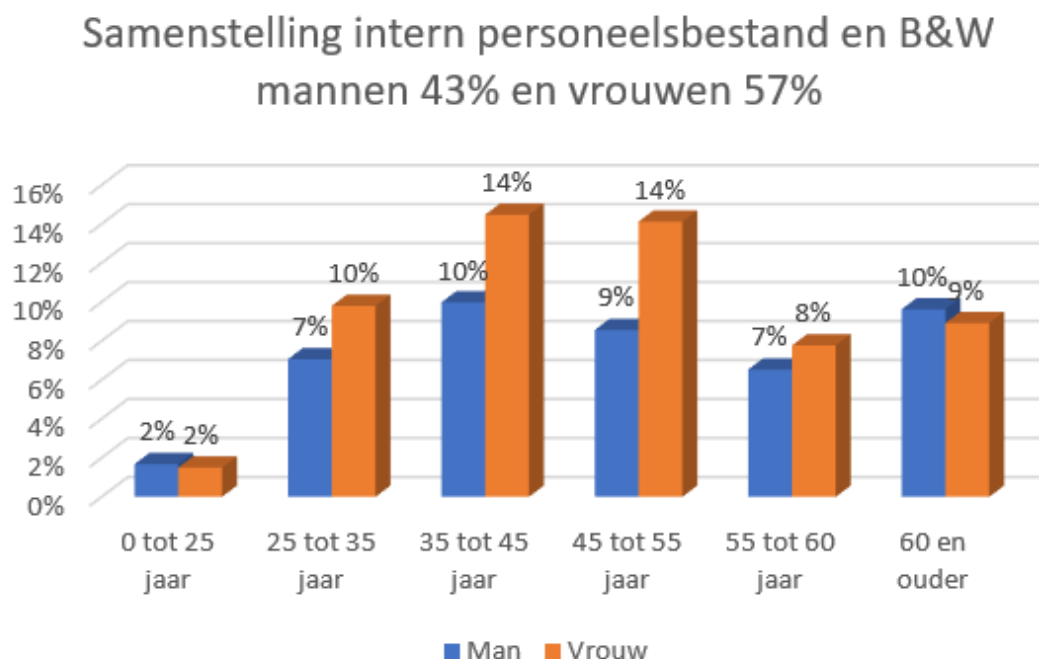
Gemeente Westland	Gemeente Westland werkt aan een nieuw verzuimbeleid –protocol voor haar medewerkers, waarin de volledige regie op het verzuimproces bij de leidinggevende als casemanager ligt. De volwassen arbeidsrelatie is basis voor het overleg en de samenwerking tussen de medewerker en de leidinggevende, zowel in het werk als in verzuimperioden. Wij werken met de Praktijkondersteuner Bedrijfsarts (POB) in de eerste lijn en bedrijfsarts in de tweede lijn. De Providerboog valt eveneens onder de tweedelijnszorg en vindt plaats onder eigen aansturing van de leidinggevende. De bedrijfsarts en de praktijkondersteuner hebben beiden tenminste 2 dagdelen per week spreekuur op een gemeentelocatie. De aanbieder moet tenminste (een) regiona(l)e steunpunt(en) hebben (in regio Haaglanden). Gegevensuitwisseling tussen Arbodienst en Gemeente Westland d.m.v. Een digitale koppeling via het personeelsinformatiesysteem (Visma YouForce) moet gewaarborgd zijn.
-------------------	---

2.3. Huidige situatie gemeente Zoetermeer

Samenstelling en leeftijdsopbouw personeelsbestand per 1 augustus 2022

Op 1 augustus 2022 zijn er gemiddeld 1133 medewerkers werkzaam bij de gemeente Zoetermeer.

Onderstaand overzicht geeft weer de leeftijdsopbouw over het personeelsbestand (stand 01-08-2022) en de verdeling man-vrouw.



Verzuimgegevens

In onderstaande tabel wordt het verzuimpercentage (voortschrijdend gemiddelde) van de gemeente Zoetermeer en de meldingsfrequentie op concernniveau voor de jaren 2019-2021 weergegeven.

Jaar	Verzuim%	Meldingsfrequentie
2019	6,0%	1,17
2020	6,0%	0,84
2021	6,6%	0,92

In 2021 is het verzuimpercentage en de meldingsfrequentie gestegen. In 2021 zorgden en de 55-plussers voor het meeste verzuim in dagen en aantallen.

In 2022 (peildatum 01-6-2022) laat zich in de verzuimcijfers wederom een stijging zien in zowel het verzuimpercentage (voortschrijdend gemiddelde) als de meldingsfrequentie. Dit wordt in onderstaande figuur weergegeven.

Gemeente Zoetermeer

jun-22



Aandachtspunten op het gebied van gezondheidsmanagement en verzuim

- Centraal stellen van bevologenheid en vitaliteit en niet ziekte, beperkingen of problemen: 'hoe houden we medewerkers in Zoetermeer gezond, bevologen en vitaal';
- Intensiveren van het verzuimbeleid: een systematische aanpak van verzuim met continue aandacht voor het onderwerp binnen de organisatie. Verzuim en frequentie komen structureel op de agenda van het Managementteam;
- Samen de dialoog aan gaan voor een gezonde, bevologen en vitale organisatie;
- Inzetten van maatwerk bij ziekteverzuim en inzetbaarheid;
- Bespreekbaar maken van werkdruk en werkstress;
- Het geven van persoonlijke aandacht en het terugdringen van frequent verzuim. Dit vraagt om een nog strakkere regie en gebruik maken van de aangeboden instrumenten, zodat minder werknemers doorstromen naar middellang verzuim;
- Verlaging van het langdurig verzuim. Op dit punt wordt van de bedrijfsarts en praktijkondersteuner/arbeidsdeskundige een actieve rol verwacht richting de zieke medewerker en leidinggevende voor de re-integratiemogelijkheden tot eigen werk of aangepast werk. De bedrijfsarts of praktijkondersteuner/arbeidsdeskundige initieert hiervoor het gesprek met medewerker en leidinggevende;
- Meer inzetten op meedoen naar vermogen door onder andere pro actief inzetten van een arbeidsdeskundige of inzetbaarheidscoach;
- Nieuwe leidinggevendenden worden jaarlijks getraind in verzuimgesprekken;
- Gezondheid bevorderende maatregelen inzetten in de vorm van maatwerk.

Afname gegevens

In de huidige situatie is de bedrijfsarts 2 dagen (totaal 12 uur) per week werkzaam. De bedrijfsarts werkt samen met de gemeente aan verzuimbeperving en gezondheidsmanagement. Daarnaast is een Praktijkondersteuner BA (POB) 6 uur per week werkzaam.

De werkzaamheden van de bedrijfsarts/POB 'er betreffen globaal de volgende elementen:

- Spreekuur bedrijfsarts (1^e spreekuurcontract tussen 7^e en 10^e dag, na ziekmelding);
- Arbeidsomstandigheden spreekuur bedrijfsarts;
- Tijdig inplannen en uitvoeren van de stappen volgens de Wet Verbetering Poortwachter;
- Inloopsprekuren leidinggevendenden;
- Spoedspreekuur bedrijfsarts;
- Opstellen probleemanalyse;
- Digitale terugkoppeling van spreekuren;
- Sociaal Medisch Overleg (SMT, 4x per jaar voor alle afdelingen);
- Overleg bedrijfsarts met derden;
- Medische onderzoeken/ keuringen;

- Rapportage (jaarlijks in januari een kwalitatief verslag van de bevindingen t.a.v. de arbo- en verzuimaangelegenheden).

De bedrijfsarts levert vanaf datum ingang van de Arbodienstverlening wekelijks 12 uur zijn diensten op maandag t/m vrijdag. De praktijkondersteuner BA (POB) levert vanaf datum ingang van de Arbodienstverlening wekelijks 6 uur zijn diensten van maandag t/m vrijdag. Invulling van deze uren wordt voor 46 weken per jaar door Arbodienstverlening afgestemd met de opdrachtgever Zoetermeer. Indien er onvoldoende artsenkamer-capaciteit op het Stadhuis beschikbaar is, vindt de dienstverlening (deels) plaats vanuit een locatie van de Arbodienst binnen Zoetermeer. De consults zijn live op locatie in Zoetermeer, tenzij omstandigheden vragen om een consult op afstand met beeldbellen. In uitzonderlijke situaties volstaat een telefonisch consult

Indien de gemeente Zoetermeer uitbreiding van zowel bedrijfsarts capaciteit naar 15 uur per week of capaciteit praktijkondersteuner naar 9 uur per week wenst, moet dit door de arbodienst na een redelijke termijn van 1 maand worden geleverd.

- We wensen dat de nieuwe arbodienst samenwerkt met de gemeente Zoetermeer volgens het Zoetermeerse stroomschema. In het stroomschema staat eveneens verwerkt wat de telefonische beschikbaarheid is voor acute of eenvoudige vragen.
- Arbodienst maakt een back-up (conform geldende wet- en regelgeving) van alle gegevens die worden geregistreerd en draagt deze back-up na de contractperiode over aan, in overleg met de opdrachtgever, de (eventuele) nieuwe arbodienst of aan de opdrachtgever zelf.
- We wensen per kwartaal een rapportage vanuit de nieuwe arbodienst te ontvangen, waaruit we kunnen afleiden wat trends en ontwikkelingen zijn (uiteraard geanonimiseerd en op hoofdlijnen), zodat ons duurzame inzetbaarheidsbeleid hierop actueel kan worden afgestemd. Daarnaast ontvangt de gemeente Zoetermeer jaarlijks een rapportage vanuit de Arbodienst in de vorm van een Arbojaarverslag.
- Arbodienst plant jaarlijks overleg in tussen OndernemingsRaad, vertegenwoordigers van de gemeente Zoetermeer als Opdrachtgever en Arbodienst om de dienstverlening te bespreken, met als uitgangspunt het Arbojaarverslag.
- De Arbodienst spreekt eens per kwartaal met de Zoetermeerse projectgroep Duurzame Inzetbaarheid (ca. 2 uur) om enerzijds samen de kwartaalrapportage te bespreken en met elkaar informatie uit te wisselen over hetgeen Zoetermeer doet om de inzetbaarheid van medewerkers duurzaam te verhogen, zodat dit meegenomen kan worden in de aanpak die de Arbodienst voorstelt aan (langdurig zieke) medewerkers (bij dreigende uitval). Anderzijds om de Arbodienst laagdrempelig bereikbaar in de organisatie te positioneren. Hieruit voortvloeiende acties pakt Arbodienst enthousiast op in samenwerking met de projectgroep Duurzame inzetbaarheid. De Arbocoördinator van de gemeente Zoetermeer sluit aan bij deze bijeenkomsten, conform de Arbowetswijziging 1 juli 2017, waarin staat beschreven dat de bedrijfsarts en preventiemedewerker nauwkeurig zullen samenwerken.
- Arbodienst heeft nauwkeurig contact met de leidinggevenden in onze organisatie en is laagdrempelig bereikbaar voor zowel leidinggevenden als medewerkers (bijvoorbeeld voor een preventief consult of voor telefonisch overleg).
- De onder 11.1 t/m 11.3 genoemde getallen zijn indicatief, hieraan kunnen geen rechten worden ontleend. Inschrijver is in staat deze diensten te verlenen en dient hiervoor een 'uurtarief' (zgn. all-in prijs) en 'pakketprijs' in te vullen; zie prijzenblad in bijlage 12.
- Arbodienst biedt de medewerkers in de organisatie de mogelijkheid tot het uitvoeren van een PMO inclusief geanonimiseerde concernrapportage (eens in de drie jaar) – op afkoop.

Visie	
Gemeente Zoetermeer	Duurzame inzetbaarheid: Visie op de mens in de organisatie De afgelopen jaren is binnen de gemeente Zoetermeer gewerkt aan de visie op de mens in de organisatie. Die visie is gericht op het gezond, bevlogen en vitaal zijn en blijven van onze medewerkers. Bevlogen medewerkers zijn gelukkiger, energiever, verzuimen minder, werken productiever en presteren beter. Wij hechten daarom niet alleen grote waarde aan de fysieke maar ook aan de mentale gezondheid van onze medewerkers.

	In 2019 is het project Duurzame Inzetbaarheid (DI) van start gegaan. Duurzame Inzetbaarheid met als doel de medewerkers te laten ervaren dat gemeente Zoetermeer als werkgever prioriteit geeft aan het welzijn van de medewerkers. Hierin zijn de volgende vier focusgebieden leidend: 1. Gezondheid en vitaliteit 2. Motivatie en betrokkenheid 3. Mobiliteit en wendbaarheid 4. Leren en ontwikkelen. In het kader van bovenstaande eerste focusgebieden is in 2020 een breed Medewerkers Onderzoek Bevlogenheid (MOB) gehouden. Tegelijkertijd heeft gemeente Zoetermeer, vanwege het even grote belang van het fysieke welzijn van de medewerkers, een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) gehouden. De uitkomsten van beide onderzoeken hebben input geleverd voor het opzetten van activiteiten vanuit DI voor de bevordering van de gezondheid van medewerkers (workshops, webinars/e learnings, deelname aan challenges, een inzetbaarheidscoach enzovoort). Ook hebben leidinggevenden input gekregen om invulling te geven aan leiderschap die de bevlogenheid van medewerkers stimuleert. Daarbij gaat het onder meer om het aanspreken van energiebronnen zoals: • Het contact met collega's en leidinggevenden; • De ervaren autonomie; • Afwisseling in het werk; • Veerkracht; • Ervaren en onderkennen van stress.
--	---

Doel	
Gemeente Zoetermeer	• Gezond bevlogen en vitaal personeel dat met plezier werkt; • Beheersen van verzuim; • Verzuimpercentage beneden het jaarlijks vastgestelde verzuimtarget; • Zicht houden op de oorzaken van verzuim teneinde adequate begeleiding te bieden en interventies in te kunnen zetten met als doel verzuim te verminderen of te voorkomen; • Instrumenten ontwikkelen en/of aanpassen.

Proces	
Gemeente Zoetermeer	De verzuimactiviteiten en maatregelen zijn gericht op het bereiken van de doelstelling. Er wordt gewerkt met een proces verzuimbegeleiding in- en ondersteund door Profit / InSite welke is afgestemd op de Wet Verbetering Poortwachter. De meldt zich arbeidsongeschikt bij de leidinggevende. Medewerker en leidinggevende bespreken samen wat er aan de hand is en hoe het beste met de situatie omgegaan kan worden. In onderling overleg wordt bekeken of verzuim noodzakelijk is of dat een ander oplossing gevonden kan worden. Bij dit proces heeft de bedrijfsarts/POB vanuit de specifieke medische deskundigheid een adviserende functie. Tussen de 7e en 10e dag na de 1e arbeids-ongeschiktheidsdag wordt de medewerker uitgenodigd op het spreekuur van de bedrijfsarts/POB. Bij voorkeur is vooraf bij de bedrijfsarts/POB duidelijk wat de leidinggevende van de bedrijfsarts over de medewerker wil weten, ergo op welke vraag de leidinggevende een antwoord/advies wil. Deze werkwijze legt de nadruk op- en sluit aan op het eigen regiemodel dat de gemeente Zoetermeer hanteert. Jaarlijks vindt er eenmaal per kwartaal (per afdeling) een SMT plaats. Daarnaast kan de leidinggevende gebruik maken van verschillende hulpbronnen (Bedrijfsarts/POB,

	Bedrijfsmaatschappelijk werk, Sociaal Medisch Team, Mediator, Arbo coördinator en inzetbaarheidscoach).
--	---

Hybride werken	
Gemeente Zoetermeer	De gemeente Zoetermeer vertrouwt er op dat de leidinggevende en medewerker in goed overleg samen werkafspraken maken om de werkweek te verdelen over thuis en kantoor. Dit kunnen zowel individuele- als teamafspraken in het kader van hybride werken betreffen. Ter voorkoming van gezondheidsklachten is het van belang dat de medewerker zorgt voor een goed ingerichte werkplek. De werkplek buiten het stadhuis moet voldoen aan de Arbowetgeving. Om de werkplek buiten het stadhuis te beoordelen is een Arbo instructie en checklist opgesteld. De medewerker kan zijn leidinggevende vragen de thuissituatie hierop te laten controleren.

2.4. Huidige situatie gemeente Delft

Huidige visie

Gemeente Delft staat midden in de stad, voor de stad. We zijn klantgericht, werken extern en intern samen, brengen focus en aan en leveren kwaliteit, tonen eigenaarschap en werken vanuit passie. We zien de gezondheid en vitaliteit als cruciaal om onze kwaliteit voor de stad te garanderen en in staat te zijn de resultaten voor de stad te behalen. We nemen onze gezondheid serieus en nemen daar onze verantwoordelijkheid voor. Als organisatie en als individu. We hebben aandacht voor onszelf en elkaar, zodat de stad het allerbeste van ons krijgt en wij met plezier en energie werken. We werken aan fit zijn en blijven tijdens ons werk en daarbuiten. We nemen extra voorzorgsmaatregelen als we risico lopen. En we werken aan ons herstel en blijven betrokken bij elkaar en de organisatie als ons onverhoopt iets overkomt. Zo zorgen we voor onszelf, voor elkaar en voor de stad. Zodat we Bruisend in ons Werk staan.

Eigen regie

Delft heeft in 2017 en 2018 haar verzuimbeleid herschreven en geïmplementeerd. Dit verzuimbeleid gaat uit van de integrale verantwoordelijkheid van de leidinggevende voor medewerkers op basis van het eigen regiemodel. Taken en bevoegdheden zijn duidelijk omschreven.

Schadelastbeheersing

Per 1 januari 2023 komt het financiële risico van de WGA-uitkering geheel voor rekening van de Gemeente Delft. Het risico wordt niet langer ondergebracht bij een verzekeraar. Door goede zorg willen we de schadelast beperken en zo de uitgaven van gemeenschapsgelden verlagen.

Verzuimcijfers over 2019, 2020 en 2021:

We hanteren de gemeentelijke verzuimnorm voor + 100.000 gemeenten (-G4). Het streven is een lager verzuimpercentage en meldingsfrequentie te realiseren dan de gestelde verzuimnorm.

Verzuimnorm 2019 = 5,1	kort (0-7 dagen)	middellang (8-42 dagen)	lang (43-265 dagen)	zeer lang (266-730 dagen)	totaal	Meldingsfrequentie 2019 = 0,90
Gemeentegrootte +100.000 (excl. G4)	0,70	0,80	3,00	1,20	5,70	1,04
Gemeente Delft	0,80	0,70	3,30	1,00	5,80	1,07

Verzuimnorm 2020 = 4,5	kort (0-7 dagen)	middellang (8-42 dagen)	lang (43-265 dagen)	zeer lang (266-730 dagen)	totaal	Meldingsfrequentie 2020 =
Gemeentegrootte +100.000 (excl. G4)	0,50	0,80	2,70	1,20	5,2	0,70
Gemeente Delft	0,46	0,79	2,55	1,18	5,14	0,73

Verzuimnorm 2021 = 4,9	kort (0-7 dagen)	middellang (8-42 dagen)	lang (43-265 dagen)	zeer lang (266-730 dagen)	totaal	Meldingsfrequentie 2021 =
Gemeentegrootte +100.000 (incl. G4)	0,43	0,69	3,10	1,18	5,4	0,70
Gemeente Delft	0,48	0,69	2,60	1,53	5,3	0,69

Overige gegevens:

Bezetting in aantal personen	2019 Man	Vrouw	2020 Man	Vrouw	2021 Man	Vrouw
Gemeentegrootte +100.000 (-G4)	51%	49%	47%	53%	46%	54%
Gemeente Delft	48%	52%	44%	56%	44%	56%

Gemiddelde leeftijd:	2019	2020	2021
Gemeentegrootte +100.000 (-G4)	48,1	47,6	47,5
Delft	48,9	48,3	48,0

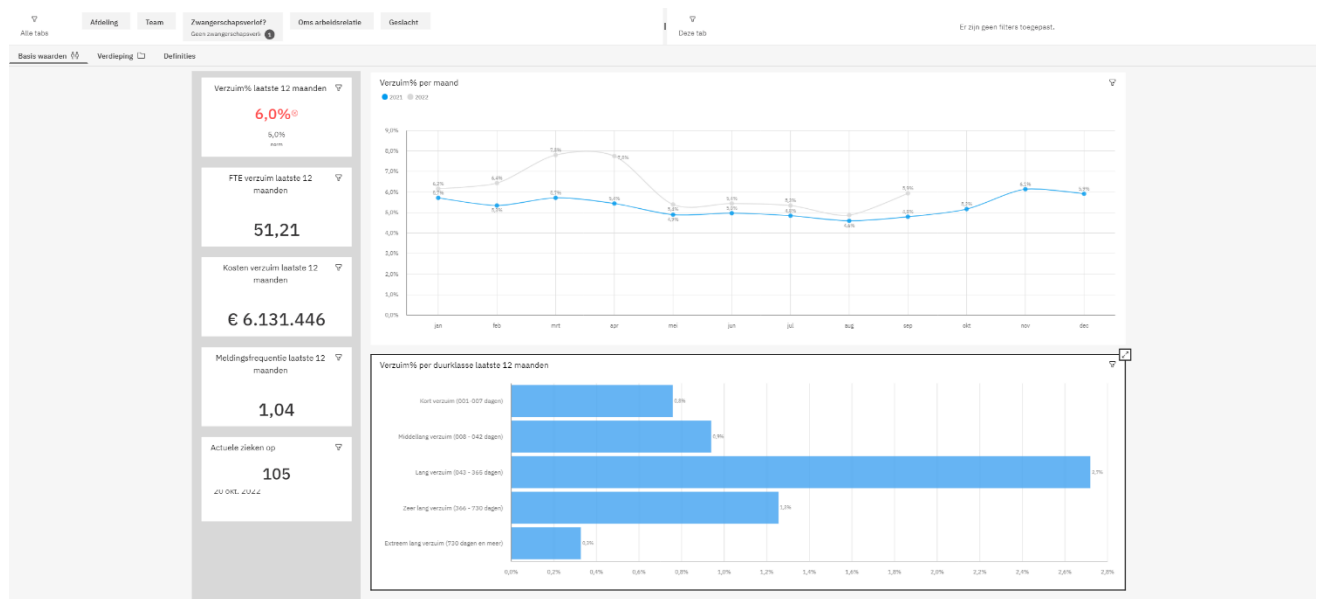
Huidige verzuimgegevens vanuit HR Dashboard d.d. 20-10-2022:

Gegevens o.b.v. laatste 12 maanden:

Verzuim%	6%
FTE aan verzuim	51,21 FTE
Kosten verzuim	6.131.446
Meldingsfrequentie	1,04
Actuele zieken	104

Verzuimduurklassen:

KV	: 0,8%
MV	: 0,9%
LV	: 2,7%
EV	: 1,3%
ZLV	: 0,3%



Aandachtspunten op het gebied van verzuim zijn op dit moment:

- Verlaging van het langdurig verzuim. Op dit punt wordt van de bedrijfsarts en praktijkondersteuner/arbeidsdeskundige een actieve rol verwacht richting de zieke medewerker en leidinggevende voor de re-integratiemogelijkheden tot eigen werk of aangepast werk. De bedrijfsarts of praktijkondersteuner/arbeidsdeskundige initieert hiervoor het gesprek (medewerker-leidinggevende-bedrijfsarts of praktijkondersteuner/arbeidsdeskundige en casemanager verzuim).

- Psychische klachten (grootste verzuimveroorzaker) door werk-privé. Welke gezamenlijke aanpak ontwikkelen we? Een aanpak waarin het mentaal welbevinden van de medewerkers wordt bevorderd, mentaal verzuim wordt voorkomen en medewerkers adequaat worden begeleid.
- Het streven is het verzuim zoveel mogelijk te beperken tot medisch verzuim. Vooral aan de preventiekant willen we inzet plegen in samenhang met de andere specialismen binnen HR.
- Hoe gaan we voor elkaar krijgen dat het verzuim maximaal 5% is en komende jaren een verdere daling laat zien. Is bijv. over 3 jaar een 4% een haalbaar percentage als alle processen goed zijn ingeregeld? Hoe kan daar in stappen naar toegewerkt worden? Daar gaan we het de komende tijd over hebben en daar hebben we ook een arbodienstverlener bij nodig die ons daarin kan adviseren.

Verwachting van een arbodienst

We vinden het belangrijk dat een arbodienst meebeweegt in wat nodig is om het verzuim zo beperkt en kort mogelijk te houden en instroom in de WGA te voorkomen.

Aan de hand van een aantal onderwerpen hebben we geïnventariseerd wat wij intern moeten organiseren en wat wij van een arbodienst en externe professionals nodig hebben.

Samenwerking

Om tot goede resultaten te komen en de verzuimduur zo kort mogelijk te laten zijn, is het samenspel tussen professionals belangrijk.

Professionals zoals de leidinggevende (casemanager), regisseur verzuim, Arbo en agressie, de casemanagementondersteuner, bedrijfsarts, praktijkondersteuner bedrijfsarts (POB) en/of arbeidsdeskundige (AD). En niet te vergeten de medewerker zelf.

De rollen van bovengenoemde professionals zijn beschreven en in het verzuimprotocol opgenomen (zie bijlage 1). De rol van arbeidsdeskundige hebben wij toegevoegd.

Sinds 1 september 2021 zijn er twee regisseurs verzuim, arbo en agressie als specialisten bij HR werkzaam, in aanvulling op de casemanagementondersteuner. Met elkaar bewaken we het WVP-proces en adviseren en ondersteunen we de manager en medewerker waar mogelijk en nodig. Ook wordt ingezet om het samenspel te versterken tussen leidinggevende, medewerker en de benodigde professionals.

Vanuit HR betekent dit het vertrouwen winnen als onafhankelijk adviseur en ondersteuner. Wij gaan hier invulling aangeven door eerder en vaker een 3-gesprek aan te gaan.

Bij verzuim zal er naast bovengenoemde professionals ook inzet van andere professionals nodig zijn. Dit vraagt een goede kennismaking en het maken van heldere afspraken.

Zo zal bij de start van de samenwerking meer aandacht besteed worden aan:

- verwachtingen naar elkaar uitspreken;
- verwachtingen vastleggen;
- elkaar aanspreken op de gemaakte afspraken;
- elkaar gevraagd en ongevraagd adviseren en ondersteunen (actieve rol naar elkaar toe).

Afspraken zullen ook met regelmaat met elkaar geëvalueerd worden.

Verzuimreductie:

Om het verzuim zo kort mogelijk te laten zijn zien wij een aantal verbeterpunten:

- Heldere en uitvoerbare advisering door arbo professional;
- Een actiever rol van de arbo professional naar leidinggevende, medewerker en HR;
- Inzetten van een arbeidsdeskundige in het 1e spoor, zodra er re-integratiemogelijkheden zijn anders dan op de eigen functie;

- Sneller inzetten van interventies (AD'er kan hierin een rol spelen);
- Dossieroverleg en met elkaar re-integratiedoel bepalen, evalueren en bijstellen;
- Providersboog organiseren (kan ook met zzp'ers), indien:
 - samenwerking met huidige partijen onvoldoende is;
 - bij keuze andere arbo dienstverlener de samenwerking niet voortgezet kan worden;
 - aanvullende diensten nodig zijn.

- Het frequent verzuim gesprek voeren om achtergrond inzichtelijk te maken ter voorkoming van lang verzuim. Verslag hiervan opnemen in module verzuimmanager Youforce;
- Vaste re-integratieplekken organiseren.
- Aandacht voor elke medewerker, door frequenter het gesprek te voeren met medewerker over balans werk-privé;
- Bewustwording bevorderen van de impact van verzuim voor het werk en voor de collega's (zie voorlichting en training).

Resultaten en targets:

- Wat heeft leidinggevende nodig om verzuim te reduceren?
- Verzuimtarget afspreken en monitoren in gesprek met directeur (3 x per jaar: feb-mrt / juli-aug / okt-nov).

Communicatie, voorlichting en training:

- Communicatie gemeentebreed over nut en noodzaak terugdringen verzuim;
- Leidinggevende waar nodig trainen op vroeg signalering en/of op proces WVP;
- Voorlichting en training op bewustwording, motivatie en aandacht voor leidinggevend en medewerkers;
- Training formulering vraagstelling aan arbo professional voor leidinggevend en medewerkers;
- Aandacht voor introductie nieuwe arbodienst in de organisatie;
- Aandacht voor communicatie bij wijziging van aanbod arbo professionals en derden;
- Leidinggevende en medewerker voeren het 'goede' gesprek, PFM. Leidinggevend en medewerker hebben training gevolgd in leiderschapstraject, medewerkers kunnen zich inschrijven voor workshop vanaf oktober via Kenneth.

Administratie: (takenpakket overnemen van de Arbodienst?)

- Tijdige administratieve handelingen t.b.v. WVP-proces en deze signaleren bij BA/AD/POB;
- WVP-documenten actief delen met belanghebbenden;
- Actueel houden van PA en IZP;
- Afspraak maken voor tijdig opvragen medische info t.b.v. IZP;
- Bij uitnodiging spreekuur vragenlijst meesturen ter voorbereiding van leidinggevende en medewerker om vraagstelling te formuleren;
- Verzuimmodule verbeteren en afspraken koppelen aan Arbodienst;
- Rollen in verzuimmodule toevoegen en aanpassen;
- Jaarkalender opstellen t.b.v. evaluatie externe partijen, waaronder voorlopig maandelijkse evaluatie met (nieuwe) arbodienst.
- Interventiebudget – centraal beleggen? Dit i.v.m. snelheid inzet interventie!