

Gezonde aanpak

Gezondheidsbevordering, ziekteverzuimpreventie en -begeleiding en re-integratie voor medewerkers van de gemeente Huizen.

1. Inleiding	2
1.1 Huidige aanpak	2
1.2 Actualiseren en versterken	2
2. Kader	3
2.1 Visie: positieve gezondheid	3
2.2 Begripsomschrijvingen	3
2.3 Wet- en regelgeving	3
3 Analyse ziekteverzuim	5
3.1 Cijfers en bevindingen 2016	5
3.2 Uitgevoerde acties en maatregelen	5
3.3 Aanbevelingen	6
4 Uitwerking/actualisering beleid	7
4.1 Algemeen	7
4.2 Beleid en uitgangspunten	7
4.3 Maatregelen en acties	8
4.3.1 Verduidelijken taakverdeling en gezamenlijke uitvoering	8
4.3.2 Herinrichten Sociaal Medisch Team en spreekuur	8
4.3.3 Actualiseren verzuimprotocol en A4 'wat te doen bij ziekte?'	8
4.3.4 Voortzetten/versterken van de maatregelen uit 3.2.	9
4.3.5 Uitvoeren van een Quicksan ziekteverzuim	9
4.3.6 Ondersteunende activiteiten en trainingen bieden	10
5 Implementatie en monitoring	11
5.1 Procedure behandeling notitie	11
5.2 Planning uitvoering acties	11
5.3 Communicatie	11
5.4 Monitoring resultaten en doorontwikkeling	12
5.5 Financiële paragraaf	12
Bijlagen:	
A. Verdeling taken en verantwoordelijkheden	13
B. Invulling en werkwijze Sociaal Medisch Team en spreekuur	17
C. Verzuimprotocol + werkproces ziekteverzuim	19
D. Leidraad bij het voeren van een verzuimgesprek + spindigram	34
E. A4 voor medewerkers 'wat te doen bij ziekte?'	37
F. Ziekteverzuimcijfers en -analyse 2016	38

1. Inleiding

“Weg met ziekte en overspannenheid. De tijd van gezondheid, duurzame inzetbaarheid, veerkracht en zelfregie is aangebroken. Ziekte en beperking staan niet langer centraal, maar de mogelijkheden van ambtenaren. Gezondheid is meer dan niet ziek zijn. Veel mensen mankeren wel wat. Maar ook met een ziekte of beperking kun je nog prima functioneren en gelukkig, krachtig en capabel zijn. Deze visie staat bekend als ‘positieve gezondheid’.”

zo opent in 2017 de uitnodiging van een congres van Binnenlands Bestuur over het thema ‘De gezonde ambtenaar’. Hoe denken we daar bij de gemeente Huizen over? Hoe is de ‘gezondheidssituatie’ in onze organisatie? En hoe gaan we daar in de praktijk mee om?

Deze notitie beschrijft wat we in onze organisatie doen aan preventie en beheersing van ziekteverzuim en geeft aan op welke punten we dat beleid willen actualiseren en versterken. Aanleiding tot die actualisering is onder andere een wijziging van de ARBO wet. Maar ook de (relatief hoge) ziekteverzuimcijfers van de organisatie zelf en ervaringen met het verzuimbeleid in de praktijk zijn redenen om te zoeken naar mogelijkheden om het beleid te versterken. Daarbij zoeken we aansluiting bij het concept van ‘positieve gezondheid’ zoals hierboven genoemd.

1.1. Huidige aanpak

Strikt gezien kent de gemeente Huizen op dit moment geen (duidelijk) ziekteverzuimbeleid. Wel is er een ziekteverzuimprotocol, dat aangeeft wat medewerker en leidinggevende moeten doen als er sprake is van een ziekmelding. En er is een wekelijks spreekuur waar medewerkers bij de bedrijfsarts terecht kunnen. De bedrijfsarts informeert de P&O-adviseur, die vervolgens de leidinggevende op de hoogte stelt van de relevante gegevens. De leidinggevende is verantwoordelijk voor de begeleiding van de zieke medewerker. Tweewekelijks bespreekt de bedrijfsarts in het Sociaal Medisch Team (SMT) in het kort met de P&O-adviseurs de medewerkers die die ochtend op het spreekuur zijn gekomen. Op ad hoc basis zijn daarbij ook de leidinggevende en de bedrijfsmaatschappelijk werker aanwezig.

Hiermee is geregeld hoe we in de praktijk omgaan met de begeleiding van ziekteverzuim, maar een heldere visie en een duidelijk beleid gericht op bevordering van gezondheid en beheersing van ziekteverzuim is niet geformuleerd. Het element preventie wordt toegepast via enkele concrete activiteiten, maar meer samenhang en systematische aandacht is gewenst. Opvallend is verder dat aan de leidinggevendenden in het verzuimproces en in het SMT een minder actieve rol is toebedeeld en dat afspraken en richtlijnen over hoe hier mee om te gaan, nog onvoldoende zijn verankerd binnen de organisatie.

1.2. Actualiseren en versterken

De concrete punten waarop we het beleid willen actualiseren en versterken zijn:

- Een visie en uitgangspunten formuleren als basis voor de aansturing van preventie en beheersing van ziekteverzuim.
- Beleid en instrumentarium laten aansluiten op de nieuwe ARBO wetgeving **en onze visie op gezondheid.**
- De rol van de leidinggevende actief en helder positioneren, uitgaande van integraal management.
- Het Sociaal Medisch Team (SMT) anders vormgeven als (voortgangs)instrument en een heldere verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de SMT-leden afspreken.
- Betrokkenen toerusten, faciliteren en trainen voor hun rol in de beleidsuitvoering.
- Verschillende administraties samenvoegen/integreren en digitaliseren.
- Medewerkers heldere en gemakkelijk toegankelijke informatie aanbieden.

2. Kader

2.1. Visie: positieve gezondheid

Positieve gezondheid

De ARBO (arbeidsomstandigheden) wet geeft aan dat werknemers veilig en gezond moeten kunnen werken tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Maar wat verstaan we onder gezond? Gezond is meer dan 'niet ziek'.

Een nieuw concept in HRM-land is: *positieve gezondheid*. Dit begrip wordt niet meer gedefinieerd als een statische toestand, maar als 'het dynamische vermogen om eigen regie te voeren bij de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen van het leven'. Ook met een ziekte of beperking kun je nog prima functioneren. Als motto hierbij wordt vaak genoemd: "Ziekte overkomt je, verzuim is een keuze". Bij deze gedachte past ook het idee van *vitaliseren*, dat in HRM staat voor alle maatregelen die gericht zijn op een actieve en als nuttig en plezierig ervaren arbeidsparticipatie van werknemers. Dit mede gericht op het voorbereiden van werknemers op langer doorwerken en op duurzame inzetbaarheid.

2.2. Begripsomschrijvingen

Arbeidsverzuim

Arbeidsverzuim is het afwijken c.q. niet nakomen van verplichtingen uit de aanstelling of de arbeidsovereenkomst. Indien de medewerker verzuimt, verricht hij immers niet de werkzaamheden waarvoor hij normaal gesproken zijn salaris ontvangt.

Ziekteverzuim

Ziekteverzuim is een vorm van arbeidsverzuim. Het betreft de tijd die werknemers als gevolg van ziekte niet kunnen werken.

Het ziekteverzuim omvat zowel werkgebonden ziekteverzuim (waarbij de oorzaak in het werk is gelegen) als niet-werkgebonden ziekteverzuim. Het verzuim start op de dag dat de werknemer zich ziek meldt en duurt tot de dag van volledig herstel of tot de dag dat de wachttijd voor de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) vol is gemaakt. Deze wachttijd is in principe 2 jaar en in bijzondere gevallen maximaal 3 jaar.

Beleid 'gezondheidsbevordering en preventie en beheersing ziekteverzuim'

Het beleid beschrijft de visie en biedt een kader van regels, instrumenten, budgetten en gespecificeerde aandacht om in de praktijk bij de gemeente Huizen gericht en systematisch:

- de gezondheid van medewerkers te bevorderen en te bewaken
- te zorgen voor goede en veilige arbeidsomstandigheden
- ziekteverzuim zo veel mogelijk te voorkomen
- in situaties van voorkomend verzuim deze zo goed mogelijk te begeleiden, met als doel een zo spoedig mogelijke en succesvolle hervatting van het werk.

2.3. Wet- en regelgeving

Bij de wet- en regelgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden en preventie en beheersing van ziekteverzuim hebben we te maken met landelijke voorschriften en met regelingen die voor onze eigen organisatie gelden.

Landelijke wet- en regelgeving:

1. *De CAR-UWO* is de arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten. De afspraken over de arbeidsvoorwaarden voor gemeentepersoneel worden gemaakt door het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten, samen met de vakbonden FNV Overheid, CNV Overheid en de CMHF.

2. *De ARBO (Arbeidsomstandigheden)-wet* geeft aan dat werknemers veilig en gezond moeten kunnen werken tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en moet er voor zorgen dat werkgevers deze mogelijkheid ook inderdaad bieden. De wetgeving rond ARBO is in drie niveaus op te delen:
 - *De ARBO wet* vormt de basis met algemene bepalingen die gelden voor alle plekken waar arbeid wordt verricht. De ARBO wet is een kaderwet en bevat dus geen concrete regels. Die zijn verder uitgewerkt in het ARBO besluit en de ARBO regeling:
 - *Het ARBO besluit*, geeft de regels waar zowel werkgever als werknemer zich aan moeten houden om arbeidsrisico's tegen te gaan.
 - *De ARBO regeling* is een verdere uitwerking van het ARBO besluit en geeft concrete voorschriften. Bijvoorbeeld de eisen waar arbeidsmiddelen aan moeten voldoen of hoe een ARBO dienst zijn wettelijke taken exact moet uitvoeren.Behalve aan verzuimbeleid besteedt de ARBO wet aandacht aan bijvoorbeeld veilige werkomstandigheden, inrichting van werkplekken, variatie in werkzaamheden, voorlichting en instructie, EHBO en inventarisatie van risico's. Actualisering van de ARBO-wet is een van de aanleidingen voor deze notitie.
3. *De Arbeidstijdenwet* beschermt werknemers o.a. tegen het maken van te lange werktijden, regelt rusttijden, het werken op zondag en bij nachtdiensten en het maximale aantal wachtdiensten.
4. *De Wet arbeid en zorg* regelt onder andere het recht op bijzondere vormen van verlof (verlof in verband met zwangerschap en bevalling, adoptie en pleegzorg, ouderschapsverlof, calamiteitenverlof en kort- en langdurend zorgverlof)
5. *De Wet verbetering poortwachter (WVP)* is opgezet om het aantal werknemers dat langdurig ziek is terug te dringen. Het uitgangspunt is dat snel en effectief ingrijpen het verzuim korter maakt. Zowel de werknemer als de werkgever heeft in de WVP een wettelijke inspanningsverplichting om terugkeer naar het werk na ziekte te bevorderen.
6. *De Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte* heeft tot doel discriminatie vanwege handicap of chronische ziekte te bestrijden en de gelijke behandeling te bevorderen van mensen met een handicap of chronische ziekte op de belangrijkste terreinen van het maatschappelijk leven, waaronder ook arbeid.
7. *De Tabakswet* regelt het recht op een rookvrije werkplek. Het rookverbod geldt voor iedereen en geldt overal op het werk, ook in de hal, kantine en op de trap. Er zijn een aantal uitzonderingen waar wél mag worden gerookt: rookruimtes en buiten. De werkgever is vrij om in rookruimtes te voorzien of rookpauzes toe te staan. Hij mag roken op het werk (en rookpauzes) ook verbieden.

Verder kent de gemeente Huizen zelf:

8. In de *Overeenkomst met de ArboUnie/Aan de slag* is vastgelegd op welke wijze en onder welke voorwaarden de (bedrijfsarts van de) arbodienst de gemeente Huizen bijstaat in het vaststellen en uitvoeren van het ziekteverzuimbeleid.
9. Het '*Verzuimprotocol gemeente Huizen*' geeft aan wat de procedure is bij ziekmelding en hoe vervolgens de contacten tussen zieke medewerker en leidinggevende en de arbodienst en de medewerker verlopen. Dit tot en met de herstelmelding of het einde van het dienstverband. Ook nadere uitleg over bijvoorbeeld plan van aanpak, re-integratie, salaris en verlofopbouw tijdens ziekte, staan in het verzuimprotocol.
10. De '*Leidraad bij het voeren van een verzuimgesprek*' biedt leidinggevend een lijstje van aandachtspunten en een bijbehorend verslagformulier voor het verzuimgesprek.

Het opstellen of wijzigen van regelingen over ziekteverzuim vereist de instemming van de ondernemingsraad.

3. Analyse ziekteverzuim

De ziekteverzuimcijfers worden per organisatieonderdeel geregistreerd en jaarlijks met een analyse aangeboden aan het management en de directie. Een toelichting op de bevindingen, de verwachte ontwikkelingen en de voorgenomen of aan te bevelen activiteiten wordt tevens opgenomen in het concernplan. Voor deze notitie zijn de cijfers en analyse over 2016 en voorgaande jaren gebruikt. Een volledig overzicht staat in bijlage F.

3.1 Cijfers en bevindingen

Het beeld van het ziekteverzuim over 2016 is dat zowel het ziekteverzuimcijfer als meldingsfrequentie als de gemiddelde verzuimduur zijn gestegen. Ook dit zijn redenen om intensiever in te zetten op preventie en beheersing van het ziekteverzuim. Daarbij moet wel bedacht worden dat niet alle vormen van ziekteverzuim beïnvloedbaar zijn. De beste mogelijkheden om positieve resultaten te boeken liggen in principe in het terugdringen van het kortdurend verzuim.

Verzuimpercentage:

Het gemiddelde ziekteverzuimcijfer in de organisatie vertoont de laatste jaren een stijging:

2016: 6 %	2012: 5,2 %
2015: 4,9 %	2011: 5,3 %
2014: 4,7 %	2010: 5,5 %
2013: 4,4 %	2009: 5,1 %

Het verzuimpercentage van 2016 ligt ruim hoger dan bij gemeenten van gelijke omvang (voor gemeenten van 20.000 tot 50.000 inwoners was dat percentage 4,9%). En we zitten fors hoger dan de gemeentelijke verzuimnorm van 4,4% in 2015.

Meldingsfrequentie:

De frequentie waarmee personeel zich in 2016 ziek heeft gemeld is licht gestegen ten opzichte van 2015 (nu 1,6 keer tegenover 1,5 keer in 2015). De meldingsfrequentie van is duidelijk hoger dan het gemiddelde cijfer van 1,2 in 2015 voor gemeenten van 20.000 tot 50.000 inwoners.

In 2016 heeft 27,5% van het personeel van de gemeente Huizen zich niet ziek gemeld. Dit is lager dan de 39% die zich gemiddeld bij gemeenten in 2015 niet ziek meldden. Een jaar eerder was het Huizens percentage nog 32,4%.

Verzuimduur:

De gemiddelde verzuimduur in 2016 bedroeg 11,7 dagen en is daarmee gestegen ten opzichte van 2015 (9,6 dagen).

3.2. Uitgevoerde acties en maatregelen

In de acties en maatregelen die we uitvoeren is er aandacht voor zowel preventie van verzuim, als voor begeleiding bij optredend verzuim. In grote lijnen:

Preventie:

- Bevorderen van een goed arbeidsklimaat in algemene zin, om bij te dragen aan het voorkomen of beperken van ziekteverzuim. Denk bijvoorbeeld aan: zorgvuldige selectie (geen over- of onderkwalificatie), aandacht voor balans tussen werkaanbod en belastbaarheid, juiste inwerkprocedure, realiseren van samenwerking, ruimte voor ontwikkeling, ARBO aspecten, coaching en waardering.
- Snel reageren (mede door accountgewijs georganiseerd P&O advies) door het management bij dreigend verzuim, en verzuim zo veel mogelijk voorkomen.
- Korte lijnen houden tussen medewerker, management en P&O, om signalen tijdig op te vangen en verzuim te voorkomen.

- In de individuele personeelsgesprekken aandacht besteden aan werkomstandigheden.
- Adviseren over werkplekinstelling en verstrekking van hulpmiddelen (beeldschermbrillen, aangepast meubilair e.d.)
- Adviseren vanuit Arbo-perspectief over beleid en ontwikkelingen in het kader van Het Nieuwe Werken en huisvestingsbeleid, inclusief adviseren over werkplekinrichting bij thuiswerken.
- Bieden van (fiscale) faciliteiten voor fietsenplan en uitruil kosten fitness via het Individueel Keuze Budget (IKB).
- Voeren van leeftijdsbewust personeelsbeleid (met o.a. generatiepact)
- Periodiek Medische Onderzoeken voor medewerkers (PMO)
- Bijhouden van ziekteverzuimregistratie en uitbrengen van managementadviezen op basis van analyse van de cijfers
- Uitvoeren van een RIE (Risico Inventarisatie en Evaluatie) en daaruit voortvloeiende maatregelen;
Uitgevoerd in 2016:
 - Quick scan stralingsmeting naar zowel elektromagnetische straling als magnetische en elektrische wisselvelden en elektriciteitsvervuiling. Er is stralingswerende raamfolie geplaatst bij de werkplekken met relatief hoge stralingswaarden. Verder is gestart met aanpassing van de werkplekinrichtingen en wordt gekeken naar de noodzaak tot het verplaatsen van Wifi routers.
 - Geluidsonderzoeken op de gemeentewerf, waar alle metingen binnen de normen bleven en dus geen extra maatregelen nodig waren.
 - Een luchtwegonderzoek bij de dienst MZ. De uitvoering van de daarbij aanbevolen maatregelen loopt nog; niet overgenomen is het advies om de vloerbedekking te vervangen, maar wel wordt een schoonmaak van de vloerbedekking voorbereid.
- Gepland voor 2017:
 - geluidsonderzoeken op verschillende locaties
 - onderzoek blootstelling aan gevaarlijke stoffen
 - onderzoek naar trillingen tijdens werkzaamheden

Verzuimbegeleiding:

- Medewerkers die moeten verzuimen, actief ondersteunen vanuit het management en P&O om een snelle re-integratie te realiseren (via gesprekken, aangepaste werkzaamheden of werktijden e.d.).
- Bij langdurig zieke medewerkers, met name als sprake is van arbeidsgerelateerd verzuim, zorgen voor planmatige begeleiding richting interne of externe re-integratie. Waar nodig met inzet van gespecialiseerde re-integratiebureaus
- Aandacht besteden aan kortdurend ziekteverzuim, om de meldingsfrequentie terug te brengen. Een belangrijk instrument hierbij zijn de verzuimgesprekken door de direct leidinggevenden, bij een hoog aantal ziekmeldingen.

3.3 Aanbevelingen

De belangrijkste aanbevelingen op grond van de actuele beleidsinzichten en de analyse van geregistreerde ziekteverzuimgegevens van 2016 zijn:

- Meer aandacht besteden aan positieve gezondheid en aan preventie van ziekteverzuim ("voorkomen is beter dan genezen").
- De rol van leidinggevenden vergroten (o.a. via regelmatige deelname in SMT en versterken van de inzet op preventie)
- Uitvoeren van een Quick scan ziekteverzuim, om op basis daarvan een op de organisatie toegesneden plan te krijgen.

In het volgende hoofdstuk wordt dit concreet uitgewerkt.

4. Uitwerking/actualisering beleid

4.1. Algemeen

Dit hoofdstuk bevat de voorstellen voor de actualisering en de uitwerking van het beleid. Allereerst worden in 4.2 een beleidsvisie en uitgangspunten geformuleerd, waarbij positieve gezondheid en vitalisering de leidraad vormen.

Daarna volgt in 4.3 een pakket aan concrete acties en maatregelen (deels bestaand, deels nieuw) om dat beleid in de praktijk vorm te geven. Ook actualisering van het verzuimprotocol en van de leidraad voor verzuimgesprekken komt daarbij aan de orde. Andere belangrijke onderwerpen zijn de inrichting en werkwijze van het Sociaal Medisch Team en de verdeling van de taken en verantwoordelijkheden van de verschillende betrokkenen bij het gezondheidsbeleid en de verzuimpreventie/begeleiding. Het tijdsplan, de procedure en de financiering van de activiteiten komen aan de orde in hoofdstuk 5.

4.2. Beleid en uitgangspunten

Als gemeente Huizen voeren we een beleid dat is gericht op de bevordering van de gezondheid van alle werknemers en op het voorkomen en beheersen van ziekteverzuim. Fitte en gezonde werknemers zijn minder vaak ziek, halen meer voldoening uit hun werk en zijn meer gemotiveerd. Een gezond personeelsbeleid laat zien dat we als werkgever begaan zijn met de medewerkers en dit past tevens in de voorbeeldfunctie van de gemeente voor andere organisaties, scholen en bedrijven.

We hanteren de volgende visie en uitgangspunten:

- Positieve gezondheid en vitalisering bepalen samen de benadering.
- Daaruit voortvloeiend zorgen we voor goede arbeidsomstandigheden en besteden we gericht aandacht aan de bevordering van gezondheid en aan de preventie van verzuim, vanuit de gedachte: "voorkomen van verzuim is beter dan genezen"
- We zorgen voor heldere en toegankelijke informatie. Er is een actueel verzuimprotocol, plus voor leidinggevenden een Leidraad voor het voeren van een verzuimgesprek, en voor medewerkers een A4 waarop in het kort staat aangegeven welke acties men moet ondernemen bij ziekte en ziekteverzuim.
- De nadruk in het verzuimbeleid ligt, naast preventie, op tijdige signalering van dreigend verzuim en op goede begeleiding en zo spoedig mogelijke en succesvolle re-integratie en werkhervatting bij verzuimsituaties.
- In geval van ziekte kijken we naar wat iemand nog wel kan; alle betrokken partijen communiceren vanuit die benadering in mogelijkheden en niet in beperkingen. 'Ziek' betekent niet automatisch 'arbeidsongeschikt'.
- Ieder heeft in het proces een eigen verantwoordelijkheid: de medewerker, de leidinggevende, de bedrijfsarts, de bedrijfsmaatschappelijk werker, de P&O adviseur, de P&O administratie en de ARBO-adviseur; die rolverdeling moet duidelijk zijn.
- Algemene spelregels
 - o 'Ziek' betekent niet automatisch 'arbeidsongeschikt'.
 - o De bedrijfsarts is de bevoegde medicus die adviseert over de mate van arbeidsgeschiktheid.
 - o De leidinggevende geeft geen oordeel over de ziekte zelf.
 - o De bedrijfsarts adviseert, de leidinggevende beslist.
 - o De medewerker is zelf verantwoordelijk voor zijn eigen inzetbaarheid.
- Voor verzuim als gevolg van conflicten, functionerings- en privéproblemen worden de daarvoor geëigende instrumenten gehanteerd (zoals: coaching, training, opleiding, mediation, inzet bedrijfsmaatschappelijk werk, herplaatsing).

- De invulling, werkwijze en rollen in het Sociaal Medisch Team zijn duidelijk omschreven en goed op elkaar afgestemd.
- Arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim zijn vaste onderdelen van de gesprekscyclus (op de gespreksformulieren zijn deze thema's aangegeven).
- Er is een actuele Risico Inventarisatie en Evaluatie en Plan van Aanpak en de benodigde maatregelen worden uitgevoerd.
- Jaarlijks wordt het gezondheids- en verzuimpreventiebeleid behandeld in CMT/directie en in de ondernemingsraad. Waar nodig wordt bijgestuurd.

4.3. Maatregelen en acties

Voor de invulling van het beleid gezondheidsbevordering en verzuimpreventie/beheersing zetten we in op de volgende maatregelen en acties:

4.3.1. Verduidelijken taakverdeling en gezamenlijke uitvoering

Ieder heeft een eigen verantwoordelijkheid als het gaat om gezondheidsbevordering en beheersing/preventie van ziekteverzuim: de medewerker, de leidinggevende (integraal management), de bedrijfsarts, de bedrijfsmaatschappelijk werker, de P&O adviseur, de P&O administratie en de ARBO-adviseur. Voor een goed verloop is het nodig dat de rolverdeling duidelijk is. Bijlage A geeft een overzicht van de taken en verantwoordelijkheden van de verschillende betrokkenen.

4.3.2. Herinrichten van het Sociaal Medisch Team en spreekuur

De visie op gezondheidsbeleid en beheersing/preventie van ziekteverzuim en met name ook de betrokkenheid van leidinggevendenden in dat proces, vraagt om een bijpassende inrichting en invulling van het sociaal medisch team. Daar is in de afgelopen periode op basis van praktijkervaringen al geregeld door betrokkenen overleg over gevoerd. Bijlage B beschrijft het doel, de samenstelling en de werkwijze van het SMT en de gang van zaken rondom het wekelijks spreekuur van de bedrijfsarts.

4.3.3. Actualiseren van het verzuimprotocol en opstellen A4 'Wat te doen bij ziekte'

De vernieuwing van de ARBO wet vraagt om aanpassing op een aantal punten van het Verzuimprotocol gemeente Huizen van januari 2010. Nieuwe punten zijn met name:

- er komt een basiscontract arbodienstverlening dat minimaal aan een aantal voorwaarden moet voldoen
- er komt een open spreekuur, waarin medewerkers de bedrijfsarts kunnen bezoeken ook als zij nog niet verzuimen of klachten hebben
- de bedrijfsarts moet alle werkplekken kunnen bezoeken om het bedrijf beter te leren kennen
- medewerkers kunnen een second opinion aanvragen als zij twijfels hebben over een advies van de bedrijfsarts
- preventie staat in de nieuwe ARBO wet nog meer centraal. De bedrijfsarts moet bijvoorbeeld de werkgever adviseren over preventieve maatregelen voor gezond en veilig werken van de werknemers.
- de rol van de preventiemedewerker wordt nadrukkelijker aangegeven
- de signalering en melding van beroepsziekten wordt duidelijker geregeld
- de ondernemingsraad wordt sterker bij het beleid betrokken.

De geactualiseerde versie van het Verzuimprotocol is opgenomen in bijlage C bij deze notitie.

Ook de huidige Leidraad bij het voeren van een verzuimgesprek (toe te passen bij de vierde ziekmelding binnen 12 maanden) en het bijbehorende verslagformulier

zijn doorgelicht. Uitgaande van de nieuwe ARBO wet kunnen deze gehandhaafd blijven, echter bij onze visie op positieve gezondheid past een verdieping en verbreding van het gesprek, bijvoorbeeld met gebruikmaking van het spindiagram positieve gezondheid. Dit wordt in overleg met betrokkenen nader vormgegeven. Nieuw opgesteld is een A4 "wat te doen bij ziekte?" waarin kort staat aangegeven welke acties een medewerker moet ondernemen bij ziekte en ziekteverzuim, volgens het geactualiseerde verzuimprotocol.

De Leidraad voor verzuimgesprekken plus het spindiagram positieve gezondheid, en het document "wat te doen bij ziekte?" zijn als bijlagen D en E bijgevoegd.

4.3.4. Voortzetten/versterken van maatregelen uit 3.2:

- Bevorderen van een goed arbeidsklimaat om ziekteverzuim te voorkomen of te beperken. Bijvoorbeeld: zorgvuldige selectie (geen over- of onderkwalificatie), aandacht voor balans tussen het werkaanbod en de belastbaarheid, juiste inwerkprocedure, realiseren van samenwerking, ruimte voor ontwikkeling, ARBO aspecten, coaching en waardering.
- Snel reageren (mede door accountgewijs georganiseerd P&O advies) door het management bij dreigend verzuim, en verzuim zo veel mogelijk voorkomen (preventieve verzuimbegeleiding). Korte lijnen medewerker - management - P&O.
- Stroomlijnen van de ziekteverzuimregistraties (YOUPP en PIMS) en digitaliseren van het proces en de signaleringen.
- Werkomstandigheden bespreken in de individuele personeelsgesprekken.
- Werkplekadvisering en -instelling en advies over en verstrekking van hulpmiddelen (beeldschermbrillen, aangepast meubilair e.d.)
- Adviseren vanuit ARBO perspectief over ontwikkelingen in het kader van Het Nieuwe Werken en huisvestingsbeleid.
- Voeren van leeftijdsbewust personeelsbeleid (met o.a. generatiepact)
- Periodiek Medische Onderzoeken voor medewerkers (PMO)
- Bijhouden van ziekteverzuimregistratie en uitbrengen van managementadviezen op basis van analyse van de cijfers.
- RIE (Risico Inventarisatie en Evaluatie) plus bijbehorende maatregelen uitvoeren.

4.3.5. Uitvoeren van een Quickscan ziekteverzuim

'Arbo Unie/Aan de slag' kent het instrument van de zogenoemde Organisatie QuickScan. Die wordt afgestemd op de vraag van de organisatie (maatwerk offerte) en toetst "het handelen van leidinggevenden en medewerkers bij werken aan inzetbaarheid en eigen regie". De scan levert een advies op, gericht op de cultuur en het gedrag in de organisatie, om "efficiënt en doelmatig te werken aan een veilige, gezonde en productieve werkomgeving. Met aandacht voor ieders rol in dat geheel en met als doel om optimaal werken te bevorderen, zodat de mogelijkheden van medewerkers ten volle benut kunnen worden".

Uitvoering van de scan is eenvoudig en bestaat uit:

- afspraken en aankondiging per bedrijfsonderdeel (doelstelling, vertrouwelijkheid)
- online invullen van een korte vragenlijst (5-10 minuten) door alle deelnemers
- verwerken resultaten door Arbo Unie
- presentatie resultaten in de organisatie, met bijbehorende adviezen/acties
- desgewenst vervolgmeting na verloop van tijd, om ontwikkeling te meten

Een Quick Scan kan helpen een beeld te krijgen van eventueel benodigde aanvullende maatregelen of instrumenten, naast realisatie van de nieuwe invulling van het SMT en introductie van het geactualiseerde verzuimprotocol. Tevens biedt een Quick Scan mogelijk input voor een trainingsprogramma voor leidinggevenden

en medewerkers. P&O komt begin 2018 met een advies over de inrichting, planning en financiering van een Quick Scan, waarbij uitvoering bij voorkeur vroeg in 2018 zou moeten plaatsvinden, om de resultaten snel beschikbaar te hebben.

4.3.6. Ondersteunende activiteiten en trainingen bieden

Voortzetten van activiteiten die al worden uitgevoerd:

- Activiteiten in de Summerschool ('workshop Mindfulness' in 2016, 'workshop Balans werk-privé/nooit meer te druk' in 2017)
- Thema's in management development traject behandelen omgaan/begeleiden werkdruk en werkstress, training voeren van verzuimgesprekken, toepassing van bijvoorbeeld spindiagram positieve gezondheid.
- Overige trainingen organiseren voor medewerkers of leidinggevenden.
- Stimuleren bewegen/sport:
 - bedrijfsfitness (met korting sporten bij Coronel Sport)
 - fiscale faciliteiten voor uitrust kosten van fitness via het IKB
 - fietsenplan
- Bieden doucheruimte aan sportende (fietsende, hardlopende) medewerkers

De komende periode kijken we verder naar de mogelijkheden om aanvullende gezondheidsmaatregelen te treffen zoals:

- Aanbieden/stimuleren gezond menu in bedrijfsrestaurant
- Aanbieden soft drinks bij recepties e.d.
- Faciliteren stoppen met roken en discussie aangaan over rookpauzes
- Inrichten ruimte voor dynamisch overleggen/hometrainer-desks e.d.