

TNO Visie op verzuim en preventie – concept ter voorbereiding op Europese aanbesteding WGA-ERD

Auteurs: Christian Boer (Manager CRT)

Datum: 6-5-2024

Aanleiding

Opdrachtgever overweegt om per 1 januari 2025 het eigenrisicodragerschap voor de WGA onder te brengen bij een private verzekeraar. Momenteel is TNO publiek verzekert bij het UWV. In hoeverre een private verzekering (financieel) een aantrekkelijkere optie is dan de WGA financiering onder te brengen bij het UWV zal worden meegenomen in het advies vanuit onze externe adviseur Montae en Partners. TNO is reeds eigen risico drager voor de ziektewet en met de wens om meer regie te hebben op re-integratie en de kosten voor WGA-schadelast verder te beperken is besloten een Europese Aanbesteding op te starten.

Visie op gezondheid

Medewerkers hebben bij TNO zinvol, uitdagend werk in een prettige en veilige omgeving, binnen een organisatie die eigen verantwoordelijkheid stimuleert en zorgt voor vitale medewerkers die duurzaam inzetbaar zijn. Blijven groeien, leren en ontwikkelen is de kern van het duurzame-inzetbaarheidsbeleid bij TNO. Duurzame inzetbaarheid is in ieders belang, en dus een gedeelde verantwoordelijkheid van TNO én de medewerker. De inzetbaarheid kan binnen, maar ook buiten TNO plaatsvinden. TNO geeft medewerkers de ruimte hun talenten te ontwikkelen - ook als die niet direct relevant zijn voor het werk dat zij nu doen - als dat hun waarde op de interne of externe arbeidsmarkt verhoogt.

Preventiebeleid

Vanuit TNO wordt er op verschillende manieren aandacht besteed aan preventie en veilig werken. Op het terrein van Arbo en Veiligheid is dit onze QSHE afdeling met veiligheidskundige en experts op het gebied van milieu in verband met het werken met gevaarlijke stoffen en middelen. Via het uitvoeren van RI&E's, PAGO's en de doorontwikkeling van de organisatie op het terrein van veilig werken leveren zij een belangrijke rol in het voorkomen van bedrijfsongevallen/ incidenten en zien zij toe op de naleving van bestaande regelgeving omtrent Arbo en Veiligheid.

Gezonde werkdruk

Een structureel hoge werkdruk is ongezond. Het realiseren van een gezonde werkdruk heeft daarom de continue aandacht van TNO. Verschillende interventies op organisatie, team en individueel niveau zijn reeds genomen en worden verder doorontwikkeld om de werkdruk zo gezond mogelijk te houden. TNO doet zelf ook veel onderzoek naar duurzame inzetbaarheid en heeft o.a. de duurzame inzetbaarheids index (DIX) de Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) en Beter achter je beeldscherm (BAS) vragenlijst ontwikkeld. Vanuit TNO zelf zijn ook o.a. de Werkdruk Wegwijzer (tno.nl) en het Werkdruk Model (tno.nl) ontwikkeld voor verschillende organisaties. Met onder andere tools, innovaties en methoden pakken we de psychosociale arbeidsbelasting in Nederland aan en gebruiken we deze methodieken ook in onze eigen organisatie.

Bij de aanpak van werkdruk is een integrale aanpak noodzakelijk waarbij er vanuit de organisatie interventies plaatsvinden op onderdelen waarvan we hebben gemeten dat zij werkstress geven; urenverantwoording, teveel projecten tegelijk, begeleiding van jonge onderzoekers en het aantal werknemers waar een leidinggevende leiding aan geeft. Ook is er veel aandacht voor vitaal leiderschap en is er o.a. een budget voor ambassadeurs om in te zetten ten behoeve van het werkplezier en de verbinding in teams.

Op individueel niveau is er tevens een breed aanbod vanuit onze afdeling Talent Development voor persoonlijke ontwikkeling bijvoorbeeld via workshops of coaching en een vrij toegankelijk aanbod voor preventieve psychische ondersteuning en bedrijfsfysiotherapie. Mocht er toch sprake zijn van arbeidsongeschiktheid is er tevens een divers aanbod via verschillende leveranciers waarin afhankelijk van de hulpvraag snel hulp geboden kan worden (bedrijfsmaatschappelijk werk, psychologische ondersteuning, hulpmiddelen (spraaksoftware, noise canceling) maar ook ondersteuning voor specifieke groepen (mantelzorg, overgangsklachten, zwangerschap gerelateerde klachten en coaching op het gebied van neurodiversiteit).

Verzuimbeleid

TNO hanteert het zogenoemde Eigen Regie Model (ERM). Dit houdt kort gezegd in dat de leidinggevende de regierol heeft met betrekking tot preventie van verzuim en het verzuimdossier van een medewerker. De medewerker en de leidinggevende zijn samen verantwoordelijk voor een duurzame inzetbaarheid van de medewerker, waaronder een voorspoedig verloop van het ziekteverzuim- en re-integratieproces. Na 6 weken arbeidsongeschiktheid wordt de leidinggevende ondersteunt via het centraal re-integratie team waar geregistreerde (ROV/RCCM) interne casemanagers samen de re-integratie vormgeven met de overige betrokkenen (o.a. werknemer, bedrijfsarts, leidinggevende, HR Businesspartner en interventiepartners).

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim bij TNO schommelde lang zo rond de 3,5%, echter sinds 2022 zien we een stijging richting de 4,5% waarna het in 2023 en eerste kwartaal 2024 tamelijk stabiel is (4,6%). Nog steeds beter dan het landelijk gemiddelde en overige werknemers van bedrijven en overheid (gemiddeld 5,5% in 2023), echter er is wel reden tot zorg.

Wettelijke verplichtingen

Naast alle preventieve acties zijn er uiteraard ook de wettelijke verplichtingen vanuit de Wet Poortwachter en arbeidsomstandigheden wet die TNO naleeft. Zo is er nauwe samenwerking met een gecertificeerde Arbodienst, maar ook door het uitvoeren van RI&E's, PAGO's en de door TNO ontwikkelde TNO Vitality Scan (lees periodiek medisch onderzoek) neemt TNO haar verantwoordelijkheid ten aanzien van een gezonde werkomgeving voor al onze mensen.

Re-integratiebeleid na 2 jaar ziekte

Na twee jaar kan de werknemer mogelijk aanspraak maken op een WIA-uitkering. Het kan echter ook zo zijn dat diegene geen WIA-uitkering zult ontvangen omdat hij/zij minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt geacht door het UWV. TNO zal zich in beide situaties inspannen om te kijken of we je kunnen behouden binnen de organisatie. We verwachten uiteraard van de werknemer die zich ook proactief zal opstellen. Op het moment dat er binnen TNO mogelijkheden zijn om de eigen functie/overeengekomen werkzaamheden (al dan niet in aangepaste vorm) te verrichten ofwel je in een passende functie te herplaatsen, zullen hierover onderling afspraken met de werknemer worden gemaakt. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd. Ter financiële compensatie van eventueel inkomensverlies heeft TNO een collectieve Hiaat en excentverzekering (arbeidsongeschiktheidspensioen) via het pensioenfonds van TNO afgesloten.