

Aanbestedingsdocument DRP / Arbodienstverlening

1. Doelen en strategie: Kijk op verzuim van medewerkers bij De Rooi Pannen: ECHT BETER

- Dit bevat de recent opgestelde visie en werkwijze die de komende jaren meer zal worden ingebed. Hier willen we samen met de arbodienst aan werken.

ECHT DUURZAAM

De Rooi Pannen streeft naar een duurzaam personeelsbeleid. Werkgeluk, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid zijn hierbij de basis. Een gezonde organisatie: ECHT BETER. Daarom vestigen we veel aandacht op het voorkomen en verlagen van het verzuim van medewerkers. Daar wordt iedereen beter van, medewerkers voorop.

ECHT OVERLEGGEN

Geen enkele verzuimsituatie is hetzelfde en er is geen handleiding voor welk verzuim 'normaal' is met welke klachten. Circa 70% van de beroepsbevolking heeft medische aandoeningen of klachten, maar het overgrote deel van hen is 'gewoon aan het werk'. Zo komt het voor dat medewerkers met dezelfde klachten en dezelfde werkzaamheden toch een ander verzuimpatroon laten zien. Juist omdat elke situatie anders is, is het écht beter om bij verzuim goed in contact te blijven staan met je leidinggevende.

De wijze waarop jij en je leidinggevende samen in gesprek zijn, heeft positieve invloed op het contact houden met de organisatie, het zoeken naar aangepaste taken en je terugkeer naar het werk. Hierbij kijk je steeds naar wat er nog wel kan. Vertrouwen en verantwoordelijkheid gaan hierbij hand in hand. Samen overleg je over jouw verzuimsituatie en gaan jullie na welke (andere of aangepaste) werkzaamheden je wanneer kunt verrichten. De input van de arbodienst kan hierin een basis vormen voor het goede gesprek tussen jou en je leidinggevende, eventueel met ondersteuning van een adviseur van de centrale dienst HR.

ECHT SAMEN VERANTWOORDELIJK

Als medewerker ben je verantwoordelijk voor jouw eigen gezondheid en jouw inzetbaarheid. De Rooi Pannen probeert optimaal te faciliteren met aandacht voor vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. De arbodienst stelt jouw medische mogelijkheden vast. Deze kijkt ook naar de balans tussen jouw belastbaarheid en de belasting van het werk. Zie bijgevoegd overzicht: samenwerking bij verzuim.

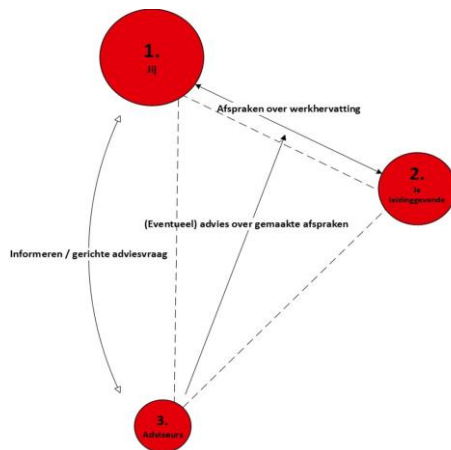
ECHT FIJN WERKEN

Een fijn werkklimaat draagt bij aan het voorkomen van verzuimsituaties en het vergroten van jouw duurzame inzetbaarheid. De combinatie en balans tussen werk en privé hebben hier veel invloed op. Daarom is het van belang dat je regelmatig goede gesprekken voert met jouw leidinggevende over hoe het met je gaat en of er zaken zijn die de balans verstoren. Denk hierbij aan onderwerpen als werkplezier, samenwerking, leiderschap, vitaliteit, talentontwikkeling maar ook werk-privé balans en daarbij eventuele (mantel)zorgtaken thuis etc.

Aanbestedingsdocument DRP / Arbodienstverlening

Onderstaand overzicht beschrijft de verantwoordelijkheden van alle betrokkenen. Wanneer de medewerker en leidinggevende deze uitgangspunten hanteren in de communicatie over het verzuim, kan het niet anders dan dat de situatie **ECHT BETER** wordt.

SAMENWERKING BIJ VERZUIM



Medewerker / jij

- verantwoordelijk voor eigen gezondheid
- verantwoordelijk voor duurzame inzetbaarheid
- bespreken balans tussen persoon en werk

De leidinggevende

- eerste aanspreekpunt bij verzuimmeldingen en gesprekken
- kijken naar wat er wel kan, ipv uitgaan van alle werkzaamheden stopzetten
- bespreken balans tussen persoon en werk
- verantwoordelijk voor mogelijk maken snelle re-integratie

De bedrijfsarts / arbodienst

- Adviseur met medische deskundigheid (of onder taakdelegatie)
- Stelt medische mogelijkheden vast
- Kijkt naar balans tussen jouw belastbaarheid en de belasting van het werk

HRM

- Ondersteuning van leidinggevende en medewerker op het vlak van preventie, interventie, re-integratie en duurzame inzetbaarheid
- Inbrengen kennis over het toepassen van Wet Verbetering Poortwachter

Aanbestedingsdocument DRP / Arbodienstverlening

Binnen DRP zijn de leidinggevendenden de casemanager, zij worden daarbij ondersteund vanuit team HR. Er zal in 2025 een HR-adviseur binnen het team komen met expertise op het vlak van verzuim, re-integratie, duurzame inzetbaarheid en schadelastbeheersing. Daarnaast is vanuit team HR een medewerker met expertise op het vlak van ARBO / Preventie / Amplitie.

De organisatie heeft zich ten doel gesteld om voor het komende kalenderjaar voor elke school en de ondersteunende diensten het verzuimpercentage met 1% te laten afnemen t.o.v. 2024. Er wordt in 2025 voor de scholen een zgn. 'werkdrukplan' geïmplementeerd en leidinggevendenden en medewerkers kunnen gebruik maken van ondersteuning / workshops op zowel dit thema als op het voeren van het goede gesprek'. De gesprekvoering rondom frequent verzuim is breder onder de aandacht gebracht en voorzien van bespreekpunten op het vlak van duurzame inzetbaarheid zoals werkplezier, samenwerkingsrelaties, persoonlijk leiderschap, vitaliteit en talentontwikkeling, balans werk <-> privé en (mantel)zorgtaken.

Hierna is beschreven naar welk gewenst gedrag de organisatie wil bewegen t.b.v. het verzuim en duurzame inzetbaarheid de komende periode samen met de arbodienst.

Medewerker

Huidige situatie	Gewenste situatie
Verzuimmelding via appje of alleen in Afas	Na melding in Afas altijd telefonisch contact met leidinggevende, waarbij direct concrete afspraken worden gemaakt.
Gericht op de ziekte	Gericht op mogelijkheden om te re-integreren gedurende het verzuim
Een meer afwachtende houding op het vlak van werk, loopbaan en inzetbaarheid	Neemt regie op eigen welzijn, gezondheid en duurzame inzetbaarheid in het werk

Leidinggevende

Huidige situatie	Gewenste situatie
Onvoldoende in regie op medewerkers in het verzuim / geen gerichte vraagstelling - Onvoldoende handelend vanuit verzuimhistorie (of te wel: hoe vaak en met welke (zelfde) klachten is er een patroon op frequentie en/of oorzaak?) - Onvoldoende voorinformatie/ advies vraag aan arbodienst - Matige follow up nav advies van arbodienst - Onvoldoende benutting van SMT's	De leidinggevende als care manager: Regelmatig aandacht en zorg voor het welzijn van de medewerkers. Neemt regie op verzuim en gaat actief op zoek naar re-integratiemogelijkheden. Maakt zelf met de medewerker opbouwafspraken zonder zich afhankelijk / afwachtend op te stellen van de bedrijfsarts / arbodienst.

Aanbestedingsdocument DRP / Arbodienstverlening

Weinig sturing op bevoegdheid, preventie van verzuim, duurzame inzetbaarheid. Passieve / reactieve houding.	Preventief, voor het verzuim met teams afspraken maken over visie op verzuim en wat daarin van elkaar verwacht wordt. Je kunt niet gemist worden, jij doet ertoe.
Onvoldoende verslaglegging	Consequente verslaglegging van verzuim acties
Wezenlijke gesprekken blijven uit	Wezenlijke interesse van de leidinggevende voor de medewerker blijkt in regelmatige gesprekken over de dagelijkse gang van zaken, ambitie & bevoegdheid, preventie, frequent verzuim re-integratie en duurzame inzetbaarheid.
Medische benadering, regie bij arbodienst	Medewerkers stimuleren actief mee te denken in wat kan wél en zelf bij ziekmelding al afspraken maken om b.v. deelherstel in te voeren of te verwijzen naar een gerichte interventie.

Arbodienst

Huidige situatie	Gewenste situatie
Medisch model	Gedragmodel: als adviseur met medische deskundigheid. Duidelijke prognoses in weken – maanden.
Regie op providerboog	Focus op benutbare mogelijkheden, DRP kan ook (preventief) providerboog inzetten, ook gericht op leefstijl, vitaliteit, conflicthantering.
Lange opbouwschema's	In elk spreekuuradvies concrete re-integratiestappen. Advies over opbouwen belastbaarheid gedurende de (zomer)vakanties. Activeren van contact medewerker – leidinggevende tussen spreekuren in.
Hoge spreekuurfrequentie	Afhankelijk van verzuimoorzaak kan frequentie lager. Bij voorkeur spreekuur met situatieschets en vraagstelling van leidinggevende . Geen 'terugvalspreekuur' maar melden einddatum van verzuim.
	Benaderbaarheid, regelmatig beschikbaar voor afstemming met leidinggevende over het advise

HR

Huidige situatie	Gewenste situatie
------------------	-------------------

Aanbestedingsdocument DRP / Arbodienstverlening

Reactief/ volgend	Expertise op vitaliteit, duurzame inzetbaarheid en verzuim. Aantrekken van een specialist HR Verzuim & Duurzame Inzetbaarheid, tevens oog op schadelastbeheersing.
Geen regie in verzuim	Bij lang en/of complex verzuim bijschakelen ogv specialistisch case management en mee in regie op het verzuimproces richting de leidinggevende
Procesbewaking achteraf	Coachende en adviserende rol naar leidinggevende bij complexe gesprekken
Matige verslaglegging	Zorgdragen voor goede verslaglegging door leidinggevende of in overleg zelf verslaglegging verzorgen bij complexe casuïstiek. Actief volgen, sturen op proces mbt wet verbetering poortwachter
	Vanaf 26 weken verzuim juist informeren van medewerkers over financiële en arbeidsrechtelijke gevolgen van lang verzuim, zodat zij hun eigen regie kunnen pakken.

Aanbestedingsdocument DRP / Arbodienstverlening

2. Budgetten

Maak een realistische inschatting van de beschikbare budgetten voor arbodienstverlening. Overweeg of je specifieke budgetten wilt toewijzen aan preventie, verzuimbegeleiding of andere gezondheids- en vitaliteitsinterventies. Er gaan veel kosten gepaard met verzuim en preventie van verzuim. Een hogere investering kan dus leiden tot een forse besparing. Houd daarmee rekening bij het vaststellen van het budget. Let daarbij ook op zaken als de tijd (en aandacht) die een arbodienst neemt voor verzuimbegeleiding of preventieve gesprekken.

Aanbestedingsdocument DRP / Arbodienstverlening

3. Behoeften arbodienstverlening

De behoefte van de organisatie is dat de arbodienst aansluit en past bij de huidige organisatie door:

- Warme en persoonlijke bejegening, met echte aandacht voor de medewerkers.
- Aansluiten op doelen/strategie van de organisatie op het vlak van verzuim, duurzame inzetbaarheid, preventie en amplitie / positieve gezondheid.
- Daarbij handelend vanuit de geest van het gedragsmodel. Wat kan er wel?
- Met oog voor een activerende re-integratie, waarbij de medewerker zo veel als mogelijk weer op de locatie re-integreert en het contact met de scholen – collega's – leerlingen behouden blijft.
- Met oprechte, persoonlijke betrokkenheid. Aandacht voor de zaken die bij de medewerker spelen en niet tot het domein van het verzuim behoren zoals rouw / scheiding / verstoorde balans werk <-> privé / levensfase-problematiek / disfunctioneren / arbeidsconflict / financiële problematiek etc.
- Demedicaliseren waar dat mogelijk is, met oog voor concrete suggesties voor leefstijl, voeding, beweging, ontspanning in de privé-situatie en ontspannen re-integreren in goede afstemming met leidinggevende, collega's en contact met leerlingen.

4. Visie

Medewerkers zijn hét belangrijkste kapitaal van De Rooi Pannen. Daarom vinden we het van groot belang om op een passende wijze zorg te dragen voor bekwame, gezonde en gemotiveerde medewerkers. Onderdeel hiervan is het duurzaam inzetbaar zijn, en blijven als medewerker van De Rooi Pannen.

In de verzuimaanpak betekent dit dat De Rooi Pannen in de eerste plaats de arbodienstverlening en het verzuim strak geregeld wil hebben en ontzorgd wil worden qua planningsprocessen, om van daaruit de organisatie in de positie te brengen om ook voorafgaand aan verzuim maatregelen te kunnen nemen gericht op preventie van, en uiteindelijk ook amplitie voor alle medewerkers.

Aanbestedingsdocument DRP / Arbodienstverlening

5. Inrichting arbodienstverlening

Ten behoeve van de arbodienstverlening wil DRP heldere afspraken. Met 10 scholen in 3 steden en de ondersteunende diensten, kan centrale dienst HR onvoldoende grip op het verzuimproces houden als dit geheel in eigen beheer is ingericht. Daarom wenst De Rooi Pannen de arbodienstverlening als volgt in te richten:

Triage

- Een triage kort na de verzuimmelding met daarbij een terugkoppeling of er sprake is van kort verzuim, of dit langer gaat duren. Zo ja, wanneer de medewerker wordt opgeroepen. We horen graag meer over op welke wijze de triage plaatsvindt.

Spreekuren

- Persoonlijke aandacht dan ook in spreekuren door een bedrijfsarts of taakgedelegeerde, die zo veel mogelijk fysiek plaatsvinden in onze steden:
 - Breda (160 werknemers)
 - Tilburg (570 werknemers)
 - Eindhoven (240 werknemers)
- Het is geen voorwaarde om de spreekuurlocatie op school te houden. Belangrijker is dat er voldoende tijd wordt genomen om het gesprek te voeren en dat de medewerker niet na 10 minuten ‘buiten de deur’ staat. We horen graag hoe ‘de menselijke maat’ er uit ziet qua bejegening, houding en attitude en gemiddelde tijd per spreekuur.
- De agendabewaking en het ‘doorplannen’ van de afspraken gebeurt door de arbodienst. Daarbij de balans zoeken tussen wat minimaal en wat maximaal nodig is. Geen ‘standaard elke-maand’ oproep als dat niet bijdraagt aan de re-integratie. Minder mag ook.

Wet Verbetering Poortwachter

- De begeleiding is ‘poortwachterproof’, we vragen van de arbodienst de poortwachter garantie waarbij deze pro-actief de WVP-termijnen bewaakt (tijdig opstellen probleemanalyse – FML – Actueel Medisch Oordeel, zodat de RIV-toets loonsanctievrij doorstaan wordt).
- Graag ontvangen we uiterlijk binnen 3 werkdagen de terugkoppeling van het spreekuurbezoek gericht aan de leidinggevende. Wanneer geconstateerd wordt dat de re-integratie stagneert of afspraken tussen leidinggevende en medewerker niet tot stand komen, zien we graag dat dit ‘opgeschaald’ wordt aan team HR zodat deze mee kan kijken.
- Wanneer er eerder sprake is geweest van frequent en/of langdurig verzuim en er twijfels zijn of volledige terugkeer in eigen werk niet haalbaar is, wil DRP graag dat de uiterlijk WVP-termijnen qua IZP/AD/inzet loopbaancoach vervroegd worden. Dit door een tijdige signalering en opschaling AD-onderzoek / perspectief duurzame inzetbaarheid / loopbaancoach als terugkeer in eigen functie voor het eerste ziektejaar niet haalbaar

Aanbestedingsdocument DRP / Arbodienstverlening

lijkt. Tevens signalering op de kortst mogelijke termijn als een vervroegde WIA aan de orde lijkt, en de 'IVA-regie' ingezet kan worden

We verwachten dat de arbodienst zelf de afspraken met medewerkers doorplant. Dit is niet 'standaard-doorplannen' in hoge frequentie. Het kan ook in een lage frequentie als dat passend is.

Koppeling personeelssysteem

- Documentenkoppeling met Afas. Zo veel als mogelijk in de Afas-standaard doen.

Analyses

- We laten ons graag informeren op welke wijze de arbodienst analyses en metingen uitvoert op het vlak van verzuim, preventie en amplitie.

6. Providerboog

Uitgangspunt van De Rooi Pannen:

- Via eigen zorgverzekering waar dat kan / in overleg bij langere wachtlijsten of bij wachtlijstbemiddeling snellere behandeling gestart kan worden.
- De providerboog van de dienst bevat o.a.:
 - Arbeidsdeskundige
 - Veiligheidskundige (pm)
 - Arbeidshygiënist (pm)
 - Bedrijfsmaatschappelijk werk
 - Psycholoog voor korte trajecten
 - Adviseur op het vlak van werkplekonderzoeken
- Goede verwijzingen i.o.m. werkgever op vlak van:
 - Complexere behandeling (GGZ-psycholoog / EMDR in korte trajecten, wanneer sprake is van wachtlijstproblematiek)
 - Leefstijl-vitaliteitscoach
 - Verslavingsproblematiek
- DRP heeft in eigen netwerk:
 - Coaches
 - Begeleiders op het vlak van time-management
 - Spoor 2 coach algemeen en op het vlak van kanker en werk
 - Burnout Preventie Begeleiders
 - Loopbaanadvies
 - Vertrouwenspersoon intern en extern
 - Mediator