

Arbo, Verzuim en Reïntegratie (AVR) Beleid
(Gezond, veilig en vitaal werken bij de VRK)

Veiligheidsregio Kennemerland

Versie:	Definitief	Ingangsdatum:	1-12-2015
Datum goedkeuring DT:	31-3-2015	Datum laatste bijstelling:	12-2020
Datum instemming OR:	19-11-2015	Evaluatie datum:	2025
Verantwoordelijke voor beleid of regeling:	Adviseur Arbo, Verzuim en Re-integratie	HKZ/ISO norm:	
Auteur:	Petra Veraar	Communicatie:	Intranet

Inhoudsopgave

Intentieverklaring

1. Visie
2. Doel
3. Arbocyclus
4. Arbeidsomstandighedenbeleid
5. Verzuimbeleid
6. Reïntegratiebeleid
7. Voorlichting, communicatie en registratie

Bijlagen:

Bijlage 1: Taken en verantwoordelijkheden

Bijlage 2: Verstrekkingen IZA BZP in het kader van de werkkosten regeling (WKR)

Bijlage 3: Verstrekkingen PBM's in het kader van de werkkosten regeling (WKR) link naar intranet

Bijlage 4: Stroomschema verzuim 1^e en 2^e ziekte jaar

Bijlage 5: Stroomschema verzuim 3^e ziekte jaar

Arbo, Verzuim en Reïntegratie

Intentieverklaring

1. De Directie is verantwoordelijk voor de bescherming en bevordering van de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de medewerkers en creëert de ruimte en voorwaarden om een zo goed mogelijk AVR-beleid te realiseren (artikel 3 Arboret).
2. De Directie beschouwt het AVR-beleid als geïntegreerd onderdeel van het Strategisch personeelsbeleid. De directie ziet de faciliteiten die geboden worden binnen het AVR beleid als faciliteiten met een bijkomstig zakelijk karakter die voldoen aan het noodzakelijkheids criterium en daarmee vallende onder de gerichte vrijstelling binnen de WKR.
3. De Directie laat zich bij de opstelling en uitvoering van het AVR-beleid bijstaan door de afdeling P&O en andere (externe) deskundigen.
4. Medewerkers hebben ook een eigen verantwoordelijkheid voor veilige en gezonde werkomstandigheden en worden betrokken bij het AVR-beleid. Op diverse manieren ontvangen zij informatie over (het voorkomen van) veiligheids- en gezondheidsrisico's.
5. Het AVR-beleid wordt afgestemd op maatschappelijke ontwikkelingen en ontwikkelingen m.b.t. kennis van veiligheid, gezondheid en vitaliteit.
6. De voorbereiding en uitvoering van het AVR-beleid is onderwerp van gesprek in zowel het overleg tussen Directie en Ondernemingsraad, als in andere reguliere overlegvormen binnen de VRK, zoals het werkoverleg. De leidinggevende zorgt ervoor dat AVR-beleid een integraal onderdeel vormt van zijn/haar leidinggevende taak.
7. Voor realisering van het AVR-beleid stelt de Directie de benodigde financiële middelen ter beschikking.

Vastgesteld op: 1-12-2015

Plaats: Haarlem

De Directie van de VRK:
Frans Schippers
Eveline Rutten-Teuben
Bert van der Velden

1. Visie en doel AVR-beleid

De VRK ziet medewerkers als de essentiële factor binnen het werkproces. De zorg voor veiligheid en gezondheid van burgers wordt gediend door zorg voor onze medewerkers. De VRK streeft dan ook naar een omgeving waarin veiligheid, gezondheid en welzijn voorop staan.

Het AVR-beleid is een veelomvattend beleidsterrein wat voortvloeit uit de Arbowet, de Arbeidstijdenwet, de WVP (Wet Verbetering Poortwachter) en de WIA (Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen). Er is sprake van een procesmatige, cyclische aanpak waarbij we de (nog) bestaande AVR-vraagstukken verbeteren. Uiteindelijk leidt dit tot betere arbeidsomstandigheden, verzuimreductie en vermindering van hiermee samenhangende kosten.

Directie, leidinggevenden en medewerkers zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden en het ziekteverzuim (zie bijlage 1 voor taken en verantwoordelijkheden). De werkgever schept de voorwaarden en draagt zorg voor de totstandkoming van beleid. Leidinggevenden en medewerkers zijn verantwoordelijk voor de uitwerking. Het is belangrijk dat men hierover met elkaar in gesprek gaat, bijvoorbeeld tijdens het werkoverleg. Medewerkers monitoren hun eigen arbeidsomstandigheden en vragen indien nodig ondersteuning bij de verbetering hiervan. Zij spannen zich in voor hun gezondheid, veiligheid en vitaliteit en werken bij ziekte actief mee aan hun herstel.

In het actuele Strategisch Personeelsbeleidsplan worden de arbo, verzuim en vitaliteit speerpunten voor die periode benoemt.

2. Middelen

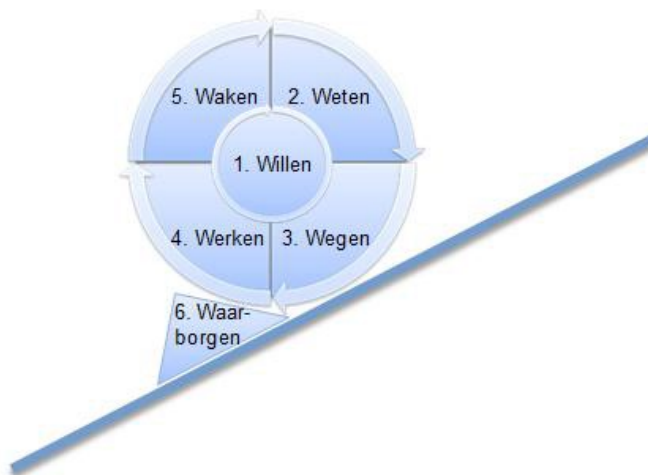
Om uitvoering te geven aan het AVR-beleid worden de volgende middelen ingezet:

- Vaststellen hoofdlijnen arbobeleid en verzuimbeleid als onderdeel van het strategisch personeelsbeleid, deze beleidsnotitie geeft hier vorm aan;
- Leidinggevenden en medewerkers bekend maken met beleid en procedures rondom arbo, verzuim en reïntegratie. Medewerkers ontvangen instructie en informatie over gezond werken (o.a. via het werkoverleg en intranet) zo worden veiligheid, gezondheid en welzijn aspecten die leven binnen de organisatie;
- Aan het AVR-beleid ligt de Risico Inventarisatie & Evaluatie en de daarbij behorende plannen van aanpak ten grondslag. Er vindt vierjaarlijks een evaluatie en indien nodig een bijstelling van de plannen van aanpak plaats;
- Er wordt gebruik gemaakt van de Arbo catalogus, gemeenten, ambulancezorg en brandweer (inclusief de Arbo catalogus werken onder overdruk). In de Arbo catalogi wordt per branche vastgelegd hoe bedrijven kunnen voldoen aan wet en regelgeving;
- Voor de uitoefening van het werk worden aan de brandweer, GGD (ambulances), jeugdgezondheidszorg, meldkamer en crisisorganisatie de benodigde persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking gesteld. Deze zijn nodig voor een veilige werkomgeving. Er wordt geen eigenbijdrage gevraagd en deze verstrekkingen voldoen aan het noodzakelijkheids criterium en vallen daarmee onder de gerichte vrijstelling binnen de WKR.
- Waar nodig en zinvol wordt gebruik gemaakt van externe partijen zoals arbodienst, ziektekostenverzekeraar, faciliteiten uit het bedrijfszorgpakket IZA (zie [mijnbedrijfszorg](#)) voor een overzicht van de hierbij behorende verstrekkingen) , trainings- en reïntegratiebedrijven. Aangezien geen eigen bijdrage voor de faciliteiten wordt gevraagd en ze voldoen aan het noodzakelijkheids criterium vallen deze verstrekkingen binnen de gerichte vrijstelling van de WKR.
- Voor uitvoering voor de centrale kosten van het AVR beleid/arboplan is een budget beschikbaar op de kostenplaats van P&O (€ 200.900, prijspeil 2024). Dit betreffen de kosten die betrekking hebben op:
 - De ondersteuning door onze arbodienst;

- Softwarepakket en toetsing van de RI&E;
- Kosten die betrekking hebben op het IZA bedrijfszorgpakket.
- Sinds 2019 is een budget van 40.000 beschikbaar voor het organiseren van een vitaliteitsweek/vitaliteitsprogramma.
- Kosten die te maken hebben met arbo technische aanpassingen op de werkvloer zijn niet begroot en zijn voor rekening van de betreffende afdelingen.

3. Arbocyclus

Om het verzuim terug te dringen en de arbeidsomstandigheden op een goed niveau te krijgen is het van belang ze systematisch te beheersen en te verbeteren. Dit kan door te werken met de 6 W-methode (Willen, Weten, Wegen, Werken, Waken, Waarborgen). Deze zes fasen van arbobeleidsvoering en noemen we de arbocyclus (een bewerking van de PDCA-cyclus (Plan, Do, Check Act)). Vijf W's uit het model vormen een bal die tegen een helling omhoog rolt. De zesde W voorkomt het terugrollen van de bal. Dit model illustreert dat voor het realiseren van een veilige, gezonde en prettige werksituatie een continu verbeterproces nodig is, waarbij de resultaten worden geborgd.



- Willen: intentieverklaring/arbobeleid
- Weten: RI&E, ongevallen registratie, verzuimregistratie en analyse
- Wegen: plan van aanpak met prioriteiten
- Werken: (jaarwerk)plannen uitvoeren
- Waken: evaluatie en rapportage (bijstelling plan van aanpak)
- Waarborgen: staand beleid, procedures

Visser en Zwetsloot (2004) bieden een bruikbaar handvat voor de kwaliteit van arbobeleid door 4 fasen van 'rijpheid' te onderscheiden voor het sturen en beheersen van de arbeidsomstandigheden:

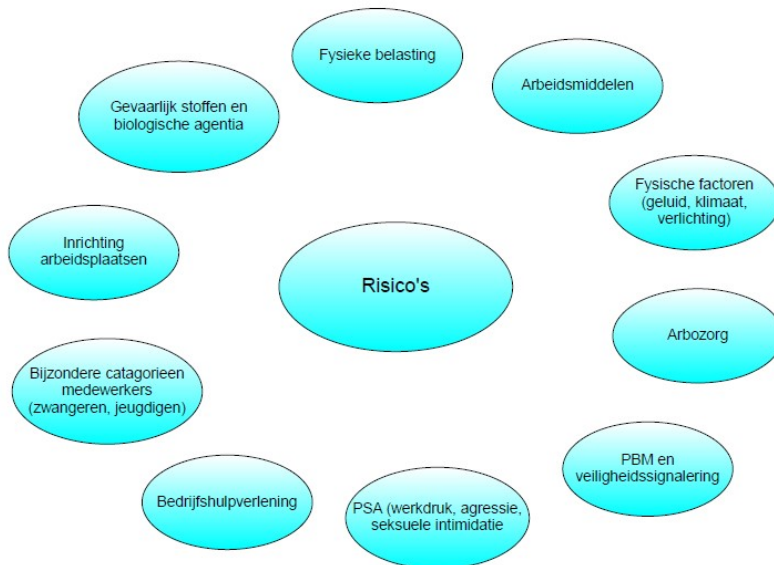
1. ad-hoc fase (reactief omgaan met 'langskomende' probleempunten);
2. fase van systematiseren (bezig met het organiseren van arbozorg);
3. fase van systeemaanpak (werkend systeem);
4. fase van pro-activiteit en integratie (actief zoekend naar nieuwe ontwikkelingen en brede aandacht voor aansluiting bij strategie, koploper zijn).

Het AVR-beleid is hiervoor de basis daarnaast hebben we de (plannen van aanpak bij de) RI&E, de ongevallen registratie, de verzuimregistratie en analyse. Deze worden geëvalueerd door de Directie, VMO en OR op basis van de diverse jaarverslagen en plannen van aanpak. In dit AVR-beleid geven we de grote lijnen aan van deze cyclus. In het Strategisch Personeelsbeleidsplan nemen we steeds de belangrijkste speerpunten voor een periode van vier jaar op. Indien noodzakelijk worden speerpunten bijgesteld.

4. Arbeidsomstandighedenbeleid

Voor een goed arbeidsomstandigheden beleid is het van belang inzicht te hebben in risico's, in arbeid gerelateerd verzuim en in (bijna)ongevallen.

Een belangrijke bron van informatie is de Risico- Inventarisatie & -Evaluatie (RI&E) dit betreft de inventarisatie en evaluatie van de risico's die de arbeid voor de werknemers met zich brengt. De RI&E bevat een beschrijving van de gevaren, de grootte van de risico's, de risico beperkende maatregelen en de risico's voor bijzondere categorieën van werknemers. Het gaat hierbij om allerlei soorten risico's voor de mens, zie de figuur hieronder.



Hieronder volgt een opsomming van de belangrijkste onderwerpen op gebied van arbo en verzuim.

Vitaliteit

Gezondheid is een groot goed. Gezondheid is niet alleen gericht op de afwezigheid van ziekte of lichamelijke gebreken, maar op een toestand van volledig lichamelijk, geestelijk en maatschappelijk welzijn (vitaliteit). Uiteraard is deze opperste vorm van gezondheid en vitaliteit niet iedereen gegeven. Zowel werkgever als een medewerker zelf hebben belang bij vitaal zijn. Een gezonde medewerker presteert in de regel beter en dat is goed voor de continuïteit en kwaliteit van de dienstverlening. De VRK heeft er dan ook belang bij dat de medewerker geestelijk en lichamelijk goed in conditie is en blijft. Maar ook de medewerker heeft hierin een eigen verantwoordelijkheid (zeker op het moment dat iemand arbeidsongeschikt wordt heeft hij/zij de verplichting er alles aan te doen om weer beter te worden).

Gezien de verhoging van de pensioenleeftijd, de vergrijzing van het VRK medewerkersbestand en het verdwijnen van diverse regelingen voor oudere werknemers (VUT, FLO e.d.), is aandacht voor (behoud van) vitaliteit van medewerkers belangrijk. Preventieve en curatieve activiteiten hiervoor organiseren is daarom noodzakelijk.

De VRK organiseert jaarlijks activiteiten op het gebied van vitaliteit, bijvoorbeeld workshops rondom thema's als voeding, beweging, omgaan met werkdruk, werk-privé balans, rust en ontspanning, slapen e.d. Maar ook op individueel niveau is veel mogelijk bijvoorbeeld via de intern coachpool en de voorzieningen uit het bedrijfszorgpakket zoals onder andere bedrijfsmaatschappelijk werk, vitaliteitscoaching en fysiotherapie. Ook heeft de VRK voor diverse onderdelen van de organisatie nazorg geregeld in de vorm van Bedrijfs Opvang Teams (BOT) c.q. Teams Collegiale Opvang (TCO). En sinds een paar jaar is er de mogelijkheid voor oudere medewerkers om gebruik te maken van het generatiepact.

Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)

De basis voor het arbeidsomstandighedenbeleid en de in te zetten instrumenten vormt een RI&E. Deze stelselmatige en planmatige aanpak is belangrijk om de arbeidsomstandigheden blijvend te verbeteren. Een RI&E dient volgens de wet actueel te zijn en dit betekent dat de risico's, bij iedere verandering, opnieuw geïnventariseerd moeten worden. De leidinggevenden zijn ervoor verantwoordelijk dat dit plaatsvindt. Zo ook voor het bijstellen van de plannen van aanpak. Zie verder de notitie werkwijze en planning RI&E.

Veiligheid(cultuur)

Binnen de VRK (en vooral bij repressieve taken) bestaan vele veiligheidsrisico's. Directe gevaren zoals vallen van hoogte, explosie en instortingsgevaar maar ook de minder zichtbare gevaren zoals inademen van rook en gevaarlijke stoffen. Hiervoor worden weliswaar allerlei persoonlijke beschermingsmiddelen en veiligheidsvoorzieningen ter beschikking gesteld (zie bijlage 2) maar dit zorgt niet voor absolute veiligheid. Het blijft daarom altijd moeilijk de afweging te moeten maken tussen gevaar voor jezelf (de medewerker) en het willen redden van een slachtoffer. Door het cyclisch uitvoeren van een "warme" RI&E kunnen deze gevaren (en de daarbij te nemen voorzorgsmaatregelen) steeds beter in beeld worden gebracht. Daarnaast is blijvende aandacht nodig voor (verbetering van) de veiligheidscultuur (veiligheidsbewustzijn en de perceptie over risico's).

(Bijna) ongevallen (waaronder agressie incidenten) worden geregistreerd (via een formulier wat op intranet te vinden is), o.a. om te kunnen beoordelen of een ongeval nader onderzocht moet worden ter voorkoming van herhaling of erger. Het blijft een continu aandachtspunt om (bijna)ongevallen te melden en hieruit te leren. Jaarlijks wordt een rapportage ongevallen en agressie opgesteld.

Voor de restrisico's die een organisatie heeft is het noodzakelijk een BHV-organisatie in stand te houden. De VRK heeft hiervoor een overkoepelend BHV-plan met per locatie een ontruimingsplan. Elke locatie heeft BHV'ers, en er wordt jaarlijks een ontruimingsoefening georganiseerd.

Veiligheidscultuur heeft ook te maken met je veilig voelen om te zeggen wat je vindt dat er mis is of onveilig is, maar ook het melden van ongewenst gedrag.

Hiervoor is het noodzakelijk dat er een cultuur is waarbij medewerkers niet afgerekend worden op fouten of op wat zij zeggen of vinden. In 2019 is hiervoor door het bestuur een de Regeling melden vermoeden misstand VRK ook wel Klokkenuidersregeling genoemd, vastgesteld. Ook zijn er intern diverse vertrouwenspersonen beschikbaar.

Kritiek of een klacht kan gezien worden als een gratis advies. Mensen maken fouten hiervan kan de organisatie leren maar alleen als mensen zich veilig voelen om dat te melden. Ook dit is een blijvend aandachtspunt.

Fysieke belasting

Fysieke belasting vormt een duidelijk risico binnen de VRK. Dit geldt vooral binnen de brandweer maar ook bij logistiek, technische hygiëne, JGZ en natuurlijk de ambulance zorg.

Bij kantoor medewerkers is er sprake van fysieke belasting door beeldschermwerk. Hiervoor zijn een aantal werkplekdeskundigen beschikbaar die adviezen geven op het gebied van beeldschermerngonomie (werkplekpaspoort) en via foto's ook voor de thuiswerkplek. Zie ook de notitie plaats en tijdsafhankelijk werken.

Bij de ambulance heeft men ergocoaches die als aandachtsgebied fysieke belasting hebben.

Medewerkers die problemen hebben met hun ogen tijdens beeldschermwerk kunnen een beroep doen op een vergoeding van (een deel van) de kosten van de beeldschermbril. Een en ander is vastgelegd in het protocol beeldschermbrillen.

Agressie en sociale veiligheid

Agressie door het werk is een probleem waarmee tegenwoordig veel hulpverleners te maken hebben zo ook de medewerkers van de VRK. Hierdoor kunnen medewerkers gezondheidsklachten ontwikkelen. In 2013 is het agressieprotocol vastgesteld. Tevens zijn er werkinstructies voor de werkgever en medewerkers bij aangifte en melding ontwikkeld en is een meldingsformulier beschikbaar. Op afdelingen waar agressie voorkomt worden medewerkers getraind, dit gebeurt onder andere bij Ambulance Zorg, Veilig Thuis en Maatschappelijke Zorg.

Verder is er een beleidsplan Integriteit waarin beleid rondom (de aanpak van) ongewenst gedrag (sociale veiligheid), klachtenbehandeling e.d. is uitgewerkt. Ook zijn er een aantal interne vertrouwenspersonen beschikbaar voor het melden en ondersteunen bij ongewenst gedrag.

Biologische agentia waaronder vaccinatiebeleid

In 2019 is een herijking van het vaccinatiebeleid uitgevoerd en vastgesteld. De aandacht is hierbij meer dan daarvoor op voorlichting gericht. We kunnen immers niet voor alle infectieziekten waarmee medewerkers in aanraking kunnen komen vaccinatie aanbieden. De VRK biedt medewerkers die daarvoor in aanmerking komen gelegenheid zich in te enten tegen o.a. Hepatitis B, Tetanus, Mazelen en Kinkhoest. De vaccinaties worden verzorgd door de afdeling infectieziektebestrijding van de GGD. Regels voor het omgaan met prik- en bijtincidenten zijn vastgelegd in een protocol, het begeleiden van prik- en bijtincidenten is uitbesteed aan een externe partij.

Bijzondere groepen: Zwangerschap, bevalling en werk

Maatregelen ter bescherming van de gezondheid en veiligheid van medewerksters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de periode van borstvoeding zijn vastgelegd in een uitvoeringsregeling. Uitgangspunt is, dat waar nodig de betreffende medewerkers ander werk aangeboden krijgen, maar waar mogelijk betreffende medewerksters zoveel mogelijk het eigen werk kunnen blijven doen, in de eigen functie en op de eigen werkplek. Zij kunnen hierover afspraken maken met hun leidinggevende over zaken als extra pauzes, geen verplichting tot overwerk, slaapdiensten of bereikbaarheidsdiensten en tijd en ruimte voor het geven van borstvoeding.

Preventief medisch onderzoek en keuringen

Globaal genomen worden twee soorten keuringen onderscheiden:

- verplichte keuringen voor een aantal beroepen en functies (PPMO voor de Brandweer).
- vrijwillig te ondergane keuringen (PAGO/PMO/Vitaliteitsonderzoek) o.a. voor Ambulance Zorg.

Medewerkers Onderzoek (MO)

De resultaten van het driejaarlijks Medewerkers Onderzoek geven ook een indruk over (een deel van) de arbeidsomstandigheden (met name de psychosociale arbeidsbelasting). Ook zijn deze resultaten onderwerp van gesprek in onder meer het team of afdelingsoverleg. Op grond hiervan stellen leidinggevendenden verbeterplannen op.

5. Verzuimbeleid

Uitgangspunten verzuimbeleid:

- Verzuimpreventie
- Kennis/kengetallen
- Gedrag
- Ondersteuning
- Werkinstructies

Verzuimpreventie

Er is blijvende aandacht voor gezond gedrag en gezond werken. Door inzicht te ontwikkelen bij medewerkers om hun eigen draagkracht en draaglast te bewaken en hen te stimuleren om datgene te ondernemen wat nodig is om fysiek en psychisch fit en vitaal te blijven.

Ter voorkoming van verzuim kan, naast wat er al gedaan wordt aan arbeidsomstandigheden beleid, verder wordt geïnvesteerd in zaken als:

- Gezondheidstrainingen zoals voeding en beweging, werk en privé in balans, RSI etc.
- Nazorg bij trauma (goede nazorg kan verzuim voorkomen), ook voor vrijwilligers
- Herstelgesprekken: gesprekken met medewerkers die weer aan het werk zijn na langdurig verzuim ter voorkoming van terugval;

- (Behoud van) vitaliteit en duurzame inzetbaarheid door arbeidsomstandigheden beleid nadrukkelijker te combineren met beleid op het gebied van opleiding & ontwikkeling en mobiliteit (zie ook de notitie mobiliteitsbeleid).

Kennis/kengetallen

Om effectief te kunnen sturen op verzuim is het noodzakelijk kennis te hebben hoe dit gedaan kan worden en waar de mogelijkheden en grenzen liggen op dit gebied. De volgende instrumenten zijn daarbij van belang:

- Management informatie (verzuimcijfers, oorzaken, terugkoppelingen)
- Verzuiminformatie voor leidinggevenden op intranet (praktische tips en info voor leidinggevenden)
- SMO en intervisie (specifiek op verzuim bestaande uit het delen van informatie en kennis tussen leidinggevenden over aanpak verzuim en reïntegratie)

Gedrag/cultuur

Gedrag blijkt een veel bepalende factor te zijn in de overweging van medewerkers om zich wel of niet ziek te melden. Het is niet de ziekte die ter discussie staat maar wel wat je daarmee wel of niet kunt doen. Het accent moet daarom liggen op wat de medewerker nog wel kan en niet op wat hij niet meer kan.

Ook de houding van leidinggevende en collega's t.a.v. verzuim is een bepalende factor of verzuim lang of kort kan duren. Is het heersende idee "ziek zijn is vervelend dus blijf maar lekker thuis" of is het idee, een medewerker heeft een beperking en wat kunnen we doen om deze medewerker met deze beperking toch zinvolle arbeid te laten verrichten. Enerzijds omdat deze betaald wordt om arbeid te verrichten en anderzijds omdat werk een zinvolle dagbesteding en sociale contacten geeft.

Instrumenten om verzuimgedrag te beïnvloeden zijn de volgende:

- Aandacht voor kort frequent verzuim blijft een belangrijk aandachtspunt vooral omdat kort frequent verzuim vaak een voorbode is voor lang verzuim. Het middel hiervoor is het houden van frequent verzuimgesprekken bij iedereen die meer dan 3x per jaar verzuimt en de afspraken die hierover gemaakt zijn vast te leggen en te monitoren.
- Langdurig verzuim terugdringen en WIA instroom voorkomen kan door, naast aandacht voor het kort frequent verzuim, strak te sturen op het poortwachter proces en tijdig na te denken over interventies die het verzuim kunnen verkorten of voorkomen.
- Bieden van passende (tijdelijke) arbeid ter bevordering van re-integratie of aanpassingen waardoor eigen arbeid verricht kan worden (b.v. het regelen van vervoer)
- Een verzuimstreefcijfer op afdelings/sectorniveau en het gesprek daarover als onderdeel van de Marap gesprekken en jaarwerkplannen.

Ondersteuning

Ondersteuning bij de aanpak van het verzuim kan worden gegeven door de volgende deskundigen:

- Arbodienst (m.n. bedrijfsarts) in de vorm van advisering over verzuim en inzetbaarheid
- Arbeidsdeskundige (om een arbeidsdeskundige onderzoek te doen bij verzuim langer dan circa 10 maanden of als eerder duidelijk is dat terugkeer naar eigen werk geen optie is)
- Bedrijfsmaatschappelijk werk via IZA-BZP (incl. verwijzing naar schuldhulpverlening en Sociaal Voorzieningen Fonds VRK)
- Psycholoog
- Expertise via IZA pakket bij langdurig of (medisch)gecompliceerd verzuim (via bedrijfsarts)
- Fysiotherapie via IZA-BZP
- Werkplekdeskundigen voor instellen beeldschermwerkplek en werkplekonderzoek door fysiotherapeut IZA bij nadere expertise

Werkinstructies/procedures

Beïnvloeding van verzuim vraagt een strakke sturing, niet alleen omdat de Wet Verbetering Poortwachter dit van ons vraagt maar ook omdat in de praktijk gebleken is dat dit effect heeft. Middelen die daarbij gebruikt kunnen worden zijn:

- Stappenplan 1^e en 2^e ziektejaar (zie bijlage 3)
- Stappenplan na de WIA / 3^e ziektejaar (zie bijlage 4), de-medicaliseren 3^e jaar door de rol van de bedrijfsarts te minimaliseren en het inzetten van een reïntegratiebedrijf bij medewerkers die blijvend ongeschikt zijn voor eigen werk en waarvoor geen ander werk beschikbaar is binnen de VRK.

6. Reïntegratiebeleid

Het UWV is zeer kritisch over de reïntegratie-inspanningen bij de beoordeling voor de WIA. Met andere woorden: de werkgever moet zich uitgebreid verantwoorden en krijgt vaak een loonsanctie bij een WIA aanvraag, omdat het UWV vindt dat de inspanning van de werkgever niet groot genoeg is. Voor de medewerker die in de WIA (WGA) belandt, kunnen de financiële consequenties, afhankelijk van de omvang van het dienstverband, zeer nadelig uitpakken. Dit alles vraagt om een actief reïntegratiebeleid.

Reïntegratie start vanaf de eerste ziektedag. Van belang is dat er in een vroegtijdig stadium wordt signaleerd of er sprake is van kans op middellang of langdurig verzuim. Er moet voor gezorgd worden dat er een snelle prognose bekend wordt. Voor de 8^e week van verzuim wordt een plan van aanpak opgesteld door leidinggevende en medewerker op basis van de probleemanalyse van de Arbodienst. Hierin staat geformuleerd wat de prognose is van terugkeer en welke acties ondernomen kunnen worden om dit te bespoedigen.

Uitgangspunt is dat de zieke medewerker reïntegreert in zijn eigen werk. Als terugkeer in de eigen functie medisch niet (meer) mogelijk of wenselijk is, begeleidt de VRK zijn medewerker naar ander passend werk binnen de VRK (zie mobiliteitsbeleid). Lukt het intern niet, dan volgt een extern traject. Bij de zoektocht naar ander passend werk (m.n. extern) zal in veel gevallen een reïntegratiebedrijf worden ingeschakeld.

Aangepast werken

Wanneer een medewerker – na een periode van (langdurig) verzuim – gaat reïntegreren, verloopt dit meestal in geleidelijke stappen, zowel in het aantal uren dat hij werkt als de aard van de werkzaamheden. Vaak gaat het om een afgebakend takenpakket met minder zware verantwoordelijkheden. Dit is voor de medewerker een belangrijk hulpmiddel bij het weer wennen aan het arbeidsritme. Daarnaast kan in deze periode worden gezien hoe het staat met de belastbaarheid van de medewerker en kan deze langzaam worden vergroot. Het is van belang volgens een vastgesteld tijdschema (tijdscontingent) te reïntegreren. Wanneer het aangepaste werk goed gaat, kan stapsgewijs worden overgegaan op het eigen werk tot de medewerker uiteindelijk volledig is gereïntegreerd.

Aanpassing van de werkplek/werktaak

Uitgangspunt is dat de medewerker (indien mogelijk) terugkeert naar zijn eigen werk. Soms zijn daarvoor aanpassingen nodig in werkplek of taken.

Voorkomen van terugval

Het is verstandig dat de leidinggevende 'herstelgesprekken' voert met medewerkers die na een periode van verzuim weer aan het werk gaan. Het accent ligt daarbij op de vraag hoe voorkomen kan worden dat de medewerker opnieuw uitvalt en wat daarvoor eventueel in de werksituatie moet veranderen. Daarnaast wordt nagegaan welke signalen (moeten) worden herkend en welke acties de leidinggevende en medewerker gaan ondernemen als die signalen weer optreden.

Reïntegratietrajecten

De VRK wil de arbeidsgeschiktheid van (dreigend) langdurig uitgevallen medewerkers bevorderen. Om dit te bereiken investeert de VRK in reïntegratietrajecten.

Zodra duidelijk is dat terugkeer naar de eigen werkplek niet meer mogelijk is of na lang proberen te reïntegreren, kan een reïntegratiebedrijf worden ingeschakeld. Een reïntegratiebedrijf biedt advies en ondersteuning bij het vinden van ander werk, vooral buiten de organisatie. Afhankelijk van de omstandigheden en de persoon, zoekt de leidinggevende in overleg met de medewerker een geschikt bedrijf en reïntegratietraject, de personeelsadviseur of mobiliteitsadviseur kan daarbij adviseren. Het gaat hier dus om maatwerk. De kosten voor dergelijke trajecten zijn voor de betreffende afdeling.

Wanneer de VRK de medewerker een reïntegratietraject aanbiedt is de medewerker in principe verplicht dit te aanvaarden. Datzelfde geldt voor (tijdelijk) passend werk. Bij weigering kan de VRK sancties opleggen, zoals het stoppen van de loondoorbetaling. Het UWV verwacht dit ook van de werkgever.

7. Voorlichting en communicatie

De VRK draagt zorg voor een zodanige introductie, opleiding, instructie en training van (nieuwe) medewerkers dat veiligheid, gezondheid en vitaliteit een essentieel onderdeel vormen van de werkzaamheden.

Tijdens de introductie van nieuwe medewerkers informeert men de nieuwe medewerkers over zaken als arbeidsomstandighedenbeleid, de werkplekdeskundigen/ergocoaches, BHV, etc.

Alle relevante informatie over arbo, verzuim en vitaliteit binnen de VRK is op intranet te vinden. In het werkoverleg op de afdelingen wordt regelmatig aandacht aan arbozaken besteed.

Bijlage 1: Taken en verantwoordelijkheden

Directie

De Directie (als eindverantwoordelijke) en de leden van het VMO nemen de verantwoordelijkheid voor het vaststellen van het gewenste beleid en dragen dit uit in de organisatie. Zij laten zich hierbij adviseren en ondersteunen door de afdeling P&O en de arbodienst. De Ondernemingsraad wordt nauw betrokken bij het opstellen en vaststellen van het beleid.

Leidinggevende

Is de spil van het AVR-beleid en verantwoordelijk voor het inventariseren, evalueren, verbeteren en toezicht houden van/op de arbeidsomstandigheden op zijn afdeling(en) o.a. d.m.v. de RI&E. Stimuleert gezond en veilig werken binnen de afdeling en bespreekt de stand van zaken en voortgang van de verbeterplannen regelmatig in het werkoverleg. Draagt actief bij aan de uitvoering van het beleid. Signaleert verzuimrisico's en begeleidt de verzuimende medewerker: houdt contact, steunt, en stimuleert de medewerker. Zorgt voor een volledig reïntegratiedossier en schept voorwaarden voor terugkeer naar de werkplek. Maakt deel uit van het Sociaal Medisch Overleg.

Medewerker

Is verantwoordelijk voor zijn eigen arbeidsomstandigheden. Via het werkoverleg werkt hij/zij mee aan het inventariseren van de stand van zaken, het opstellen van plannen van aanpak en de uitvoering daarvan. 'Monitort' zijn/haar eigen arbeidsomstandigheden en vraagt indien nodig ondersteuning bij het verbeteren daarvan aan zijn/haar leidinggevende. Spant zich in voor zijn/haar gezondheid/vitaliteit/veiligheid, werkt zo actief mogelijk aan herstel en onthoudt zich van activiteiten die het herstel nadelig beïnvloeden.

Adviseur Arbo, Verzuim en Vitaliteit

De adviseur Arbo, Verzuim en Vitaliteit is (mede)verantwoordelijk voor de ontwikkeling, implementatie en voortgangsbewaking van het AVR-beleid. De adviseur Arbo, Verzuim en Vitaliteit is tevens de wettelijk verplichte preventiemedewerker (Arbowet artikel 13) voor de VRK.

Deze houdt zich onder meer bezig met:

- beleidsontwikkeling;
- coördinatie Risico-Inventarisatie & Evaluatie;
- coördinatie BHV;
- ondersteuning van en advisering aan personeelsadviseurs, leidinggevenden en medewerkers;
- organisatie van trainingen voor leidinggevenden en medewerkers;
- aansturing werkplekdeskundigen;
- registratie en onderzoek van ongevallen en agressie;
- overleg met de OR;
- aansturing en overleg met de Arbodienst;
- contactpersoon voor het IZA Bedrijfszorgpakket.

Daarnaast advisering t.a.v.:

- inrichting gebouwen en werkplekken;
- klimaatbeheersing;
- geluid;
- verlichting;
- gevaarlijke stoffen;
- fysieke belasting;
- arbeidsveiligheid;
- vitaliteit.

Vaak in samenwerking met de afdeling FZ en/of de veiligheidskundige van de staf Brandweer.

Veiligheidskundige staf Brandweer

Deze houdt zich onder meer bezig met:

- Veiligheid Gezondheid en Milieu (VGM) strategie voor de brandweer
- toetst beleid op VGM gebied
- coacht collega's in het veranderproces naar een hoger (organisatie)veiligheidsniveau;
- draagt bij aan de ontwikkeling van VRK als lerende organisatie;
- evalueert incidenten binnen Brandweer Kennemerland;
- toetst de effectiviteit van de genomen VGM maatregelen;
- draagt samen met de adviseur Arbo, Verzuim en Re-integratie zorg voor een actuele RI&E voor de brandweer, borging van de acties die hieruit volgen en vertaling naar de brandweer;
- ondersteunt de uitvoering van de RI&E bij de Brandweer Kennemerland
- implementeert de Arbo catalogus binnen Brandweer Kennemerland;
- treedt op als hoofd BHV als onderdeel van de totale BHV-organisatie binnen de VRK;

P&O adviseur

- ondersteunt en adviseert de leidinggevende op het gebied van de (preventie van) ziekteverzuim;
- evalueert en bewaakt de voortgang van het reïntegratie proces;
- staat medewerkers te woord bij vragen over arbo, verzuim en reïntegratie.
- maakt deel uit van het Sociaal Medisch Overleg.

Personeelsadministratie

Beheert de AVR-registraties, zoals de verzuim en WIA-registratie etc. Zorgt voor overzichten voor leidinggevenden op basis van deze registraties. Verzorgt de aanmeldingen voor het bedrijfszorgpakket.

Werkplekdeskundige

Is een 'gewone' medewerker van de VRK. Verricht - naast zijn reguliere werkzaamheden - preventieve taken op het gebied van beeldscherm-ergonomie: werkplekonderzoek, instructie aan medewerkers over gezond werken en communicatie met management over gewenste maatregelen. Is vraagbaak op het gebied van beeldscherm-ergonomie.

Ergocoach

Is een 'gewone' medewerker van de VRK. Verricht - naast zijn reguliere werkzaamheden - preventieve taken op het gebied van fysieke belasting, instructie aan medewerkers over gezond werken en communicatie met management over gewenste maatregelen (momenteel alleen bij ambulancezorg).

Bedrijfsarts

- beoordeelt arbeidsgeschiktheid aan de hand van spreekuurcontacten;
- geeft prognoses ten aanzien van de duur van de arbeidsongeschiktheid;
- stelt probleemanalyses op;
- adviseert leidinggevenden over verzuimbegeleiding en reïntegratie mogelijkheden;
- geeft voorlichting aan medewerkers over de gevolgen van verzuim en arbeidsongeschiktheid;
- adviseert over trends en aanpak van verzuim;
- signaleert structurele oorzaken van verzuim en heeft een keer per jaar overleg met Directie, manager P&O en de adviseur Arbo, Verzuim en Vitaliteit
- maakt deel uit van het Sociaal Medisch Overleg.

/

Bijlage 2: Verstrekkingen IZA BZP in het kader van de werkkosten regeling (WKR)

Onder andere:

Bedrijfsmaatschappelijk werk
Budgetcoach
Psychologische Zorg
Korte Psychologische Zorg Online
Trauma Opvang en Nazorgadvies
Intake Fysiek
Korte Herstelbegeleiding Fysiek
Korte Online Herstelbegeleiding
Fysiek
Lange Herstelbegeleiding Fysiek
Lange Online Herstelbegeleiding
Fysiek
Werkplek Herstelbegeleiding Fysiek
Belastbaarheids Training Fysiek
Voeding en Beweging
Vitaliteitscoaching
RSI/CANS Preventie
Preventie Fysieke Belasting
Multidisciplinaire Eerstelijns
Revalidatie

Zie voor het actuele aanbod
<https://www.mijnbedrijfszorg.nl/>

Bijlage 3 Verstrekkingen PBM's in het kader van de werkkosten regeling (WKR)

Zie intranet