

Bijlage 10 - Taken, verantwoordelijkheden en verzuimcijfers

Hieronder wordt een opsomming gegeven van de voorgestelde taken en verantwoordelijkheden die WPDA ziet voor de dienstverlener. Integraal denken en werken maakt vanzelfsprekend onderdeel uit van de taken en zal nader beschreven worden gedurende de aanbestedingsprocedure.

WPDA vindt het belangrijk dat zij wordt geadviseerd ten aanzien van de mogelijkheden en beperkingen van de medewerker. Tevens wordt advies uitgebracht over de eventueel passende arbeid. In de adviezen worden geen medische gegevens gedeeld maar wel informatie waarmee de WPDA het recht op loondoorbetaling, de juiste verzuimbegeleiding en re-integratie kan bepalen.

1.1 Reguliere medewerkers

Inzet Bedrijfsarts/POB

De WPDA meent op basis van ervaringsgegevens en het huidige verzuimpercentage vanaf 1 januari 2024 een bezetting van een bedrijfsarts/ POB in 2027 circa 4 uur per week nodig te hebben. De bedrijfsarts voert minimaal eens per jaar overleg met de OR, het DT, de preventiemedewerker en een vertegenwoordiging van het cluster P&O. De uitkomsten uit dit overleg dienen als basis voor een evaluatie van de kwaliteit van de dienstverlening en voor een verbetering van de samenwerking. De OR en de preventiemedewerker worden door de bedrijfsarts geïnformeerd conform de Arbo wet.

Verwachtingen bedrijfsarts reguliere medewerkers:

Er wordt onder anderen van de bedrijfsarts verwacht dat hij/zij:

- de beschreven visie op verzuim van de organisatie deelt en hiernaar handelt en deze ook uitvoert;
- doortastend (en bedrijfsmatig) optreedt;
- in staat is om op verschillende niveaus van de organisatie helder en praktisch te adviseren;
- oprecht luistert en oprechte belangstelling heeft voor medewerkers en het ook niet schuwt om de medewerker te confronteren met zijn mening als hij/zij van oordeel is dat medewerker niet ziek is in de zin van de ziekwet;
- analytisch sterk is en aantoonbare adviesvaardigheden heeft;
- de FML (functionele mogelijkhedenlijst) van het UWV hanteert;
- op de juiste wijze verzuimcijfers / analyses kan interpreteren en van advies voorziet.

Daarnaast vindt WPDA het belangrijk dat de bedrijfsarts laagdrempelig benaderbaar is voor P&O-adviseurs en de verzuimcoördinator, met name bij complexe verzuimcasussen. Hierbij wordt verwacht dat tussentijds overleg mogelijk is, bijvoorbeeld via e-mail of telefonisch contact.

Verwachtingen praktijkondersteuner bedrijfsarts (POB) reguliere medewerkers

De praktijkondersteuner bedrijfsarts ondersteunt de bedrijfsarts en kan een deel van de begeleiding uitvoeren, taken zoals:

- voeren van inzetbaarheids- en verzuimgesprekken met medewerkers
- begeleiden van medewerkers bij re-integratie
- ondersteunen bij frequent verzuim
- uitvoeren van preventieve gesprekken
- signaleren van risico's voor duurzame inzetbaarheid
- adviseren aan P&O-adviseurs over inzetbaarheid
- afstemmen met de bedrijfsarts over casuïstiek

Spreekuurrapportages

De bedrijfsarts (en POB) rapporteert binnen 24 uur schriftelijk (per e-mail) na het gehouden spreekuur ten aanzien van terugkeer op basis van het gehouden spreekuur (werkhervattingadvies). Hierin is niet alleen een medische diagnose opgenomen. Bij (dreigend) langdurig verzuim vinden wij het belangrijk dat wordt geadviseerd ten aanzien van de mogelijkheden en beperkingen van de medewerker. Tevens wordt advies uitgebracht over eventueel passende arbeid. Afspraken met de medewerker worden echter door de teamleider gemaakt.

1.2 Doelgroepmedewerkers

Inzet bedrijfsarts/POB

Op basis van onze ervaringen menen wij voor de doelgroepmedewerkers 12 uur per week een vaste bedrijfsarts op locatie nodig te hebben. Wij hebben er overigens geen bezwaar tegen als een deel van de uren van de bedrijfsarts wordt ingevuld door een praktijkondersteuner bedrijfsarts (POB-er). Ervaring is wel dat, gezien de complexiteit van de doelgroep en de bijbehorende medische en psychische problemen, dit voor maximaal 4 van de 12 uur kan.

Gezien de complexiteit van de casus en het relatief hoge aantal aanvragen voor de WIA verwachten wij dat de arbodienstverlening meer gestuurd dient te worden op termijnen dan bij de reguliere medewerkers. Wij laten voor de doelgroep het eigen regie model wat meer los, maar houden ook zeker ruimte voor maatwerk. Vanuit de arbodienstverlening verwachten wij hierin een actieve en meedenkende houding.

Verwachtingen bedrijfsarts:

Er wordt onder andere van de bedrijfsarts verwacht dat hij/ zij:

- de beschreven visie op verzuim van de organisatie deelt en hiernaar handelt en deze ook uitvoert;
- doortastend (en bedrijfsmatig) optreedt;
- in staat is om op verschillende niveaus van de organisatie helder en praktisch te adviseren;
- oprecht luistert en oprechte belangstelling heeft voor medewerkers en het ook niet schuwt om
- de medewerker te confronteren met zijn mening als hij/zij van oordeel is dat medewerker niet
- ziek is in de zin van de ziekwet;
- analytisch sterk is en aantoonbare adviesvaardigheden heeft;
- de FML (functionele mogelijkhedenlijst) van het UWV hanteert;
- op de juiste wijze verzuimcijfers/ analyses kan interpreteren en van advies voorziet.

Verwachtingen aangaande Spreekuurrapportages

De bedrijfsarts (en POB-er) rapporteert binnen 24 uur schriftelijk na het gehouden spreekuur ten aanzien van terugkeer op basis van het gehouden spreekuur (werkhervattingadvies). Hierin is niet alleen een medische diagnose opgenomen maar ook een prognose en, indien van toepassing, re-integratie voorstel (bijvoorbeeld een opbouwschema). Tevens wordt advies uitgebracht over eventueel passende arbeid.

Verwachting inzetbaarheidscoach

Gezien het relatief kleine team personeelszaken is ondersteuning van een inzetbaarheidscoach zeer wenselijk. Op basis van de ervaringen van de afgelopen jaren menen wij een vaste inzetbaarheidscoach nodig te hebben die wekelijks 6 tot 8 uur op locatie aanwezig is.

Wij verwachten van de inzetbaarheidscoach dat die in nauw contact staat met het team personeelszaken en de linking-pin is tussen WPDA en de Arbodienstverlening. Daar waar de bedrijfsarts en de POB-er voornamelijk de medische gevallen oppakken, zal de inzetbaarheidscoach voornamelijk op het stukje gedrag ondersteuning moeten bieden, aan zowel medewerkers en begeleiders/coaches. Wij verwachten van de inzetbaarheidscoach hierin een coachende rol richting de begeleider of jobcoach als het gaat om het zelfstandig voeren van verzuimgesprekken.

Toekomstige ontwikkelingen

De WPDA heeft de komende jaren te maken met een aantal ontwikkelingen, die invloed hebben op het personeel. Deze wijzigingen zullen ook het contract met de arbodienstverlener raken daar meer of minder afname van uren aan de orde zal zijn. Niet limitatief worden de volgende nu bekende ontwikkelingen genoemd:

- Bij de doelgroep SW zullen we de komende jaren een verdere vergrijzing zien. Kenmerkend van de doelgroep dat dit versterkend werkt de al bestaande beperkingen en dat deze nog verder zullen toenemen.
- De komende jaren zullen in het teken staan van het verder opbouwen van het werkontwikkelcentrum (IOW centrum). Dit brengt verbouwingen en wisselingen van werkplekken met zich mee. Daarnaast is het de verwachting dat het drukker zal worden in en rondom onze werklocaties. Ervaring leert dat dit zijn weerslag heeft op de doelgroepmedewerkers die over het algemeen sterker reageren op verandering en de daarbij behorende onzekerheden en prikkels.
- Het opzetten van het IOW centrum zal ook de nodige veranderingen van het reguliere personeel met zich meebrengen. Voor een deel van de medewerkers zal dit een andere manier van werken met zich mee brengen en van hen zal dus een nog groter beroep worden gedaan op hun flexibiliteit. Ook voor deze medewerkers zal dit de komende periode onzekerheden met zich meebrengen.
- In de komende jaren verwachten we een uitbreiding van onze dienstverlening en de verschillende klantgroepen die wij hierin bedienen. Het is nog onduidelijk in welke mate dit invloed zal hebben om het al dan niet toenemen van de werkdruk

Verzuimcijfers

2.1 Verzuimcijfers reguliere medewerkers

2024	Verzuim	Kort	Middellang	Lang	2e Jaar	3e Jaar
Januari	6,10 %	0,93 %	0,57 %	0,84 %	0,58 %	0,00 %
Februari	6,89 %	1,42 %	0,94 %	0,77 %	0,57 %	0,00 %
Maart	6,95 %	0,55 %	0,84 %	1,43 %	0,56 %	0,00 %
April	6,03 %	0,37 %	0,03 %	1,21 %	0,83 %	0,00 %
Mei	5,94 %	0,27 %	0,39 %	0,92 %	0,86 %	0,00 %
Juni	6,41 %	0,57 %	0,88 %	0,66 %	0,79 %	0,00 %
Juli	5,82 %	0,62 %	0,00 %	0,91 %	0,78 %	0,00 %
Augustus	6,98 %	0,00 %	0,16 %	2,10 %	0,75 %	0,00 %
September	7,47 %	0,49 %	0,10 %	2,23 %	0,46 %	0,22 %
Oktober	8,11 %	0,84 %	0,29 %	2,36 %	0,55 %	0,55 %
November	9,31 %	0,61 %	0,72 %	3,14 %	1,16 %	0,55 %
December	9,87 %	0,58 %	0,52 %	4,11 %	1,29 %	0,54 %
Totaal	7,17 %	0,60 %	0,45 %	1,74 %	0,77 %	0,16 %

2025	Verzuim	Kort	Middellang	Lang	2e Jaar	3e Jaar
Januari	9,40 %	1,30 %	0,07 %	3,54 %	1,78 %	0,54 %
Februari	9,99 %	1,36 %	1,26 %	3,35 %	1,39 %	0,54 %
Maart	9,80 %	0,94 %	0,84 %	4,22 %	1,31 %	0,53 %
April	8,80 %	0,39 %	0,26 %	4,61 %	1,47 %	0,52 %
Mei	8,72 %	0,53 %	0,65 %	4,57 %	0,94 %	0,52 %
Juni	7,97 %	0,28 %	0,22 %	4,76 %	0,72 %	0,52 %
Juli	7,77 %	0,31 %	0,20 %	4,67 %	0,68 %	0,52 %
Augustus	7,76 %	0,08 %	0,70 %	4,48 %	1,05 %	0,52 %
September	7,50 %	0,29 %	0,07 %	4,77 %	1,08 %	0,31 %
Oktober	9,63 %	0,86 %	1,47 %	5,27 %	1,24 %	0,00 %
November	9,42 %	1,28 %	1,14 %	5,40 %	1,00 %	0,02 %
Total	8,78 %	0,69 %	0,62 %	4,53 %	1,15 %	0,41 %

2.2 Verzuimcijfers doelgroep medewerkers

Percentage 2024	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Kort (t/m 7 kalenderdagen)	1,7	2,2	1,8	1,9	0,9	1,7	1,0	1,0	1,5	2,3	2,1	1,6
Middel (8 t/m 42 kalenderdagen)	4,9	4,3	3,4	3,9	3,3	4,4	3,9	2,9	3,5	4,4	5,7	3,6
Lang (43 kalenderdagen tot 1 jaar)	10,7	10,7	10,3	10,3	10,5	10,1	10,0	9,3	8,6	8,4	9,0	10,7
>1 jaar	2,9	2,5	2,5	2,6	2,8	2,6	3,4	4,0	3,8	4,5	4,2	3,8
Totaal 2024	20,4	19,7	18,0	18,7	17,5	18,8	18,3	17,2	17,4	19,6	21,1	19,7

Percentage 2025												
Kort (t/m 7 kalenderdagen)	2,2	3,1	2,0	1,1	1,5	1,4	1,8	1,5	2,1	1,8	2,0	1,0
Middel (8 t/m 42 kalenderdagen)	3,9	6,2	4,0	3,1	2,2	3,0	3,8	2,0	4,7	4,5	5,2	3,1
Lang (43 kalenderdagen tot 1 jaar)	9,8	9,7	10,3	8,5	8,1	7,5	7,5	7,5	7,5	8,3	8,8	8,3
>1 jaar	4,8	4,9	4,4	4,0	4,1	3,8	3,4	3,4	3,1	3,2	2,9	2,6
Totaal 2025	20,7	23,8	20,6	16,6	15,8	15,7	16,5	14,4	17,4	17,8	18,9	15,0