

Bijlage 11 - Rolbeschrijvingen

Bedrijfsarts (BA)/ Praktijkondersteuner bedrijfsarts* (POB)

- Voert fysieke spreekuren op locatie (in overleg digitaal/telefonisch)
- Brengt medische beperkingen in kaart, duidt de functionele mogelijkheden, geeft duidelijke prognose
- Formuleert helder advies
- Adviseert, in afstemming met P&O adviseurs, gerichte hulp en ondersteuning (providerboog arbodienst of WPDA)
- Adviseert of, bij wie (POB of BA) en wanneer vervolgspraak nodig is
- Houdt preventief spreekuur
- Is goed in staat medewerkers te activeren en motiveren
- Bezoekt de werkvloer en is op de hoogte van de intern mogelijkheden. Bezoekt werkvloer detacheringen indien nodig
- Gaat, indien nodig, in gesprek met begeleiders op de werkvloer/coaches, P&O adviseurs, preventiemedewerkers, verzuimcoördinator en medezeggenschap (OR/OC)
- Stelt in principe rond 6 weken ziekte probleemanalyse op, mits anders overeengekomen wordt met P&O adviseurs, BoW/coach
- Stelt in afstemming met P&O adviseurs Functionele Mogelijkheden Lijst (FML) op en adviseert over al dan niet inzetten van een arbeidsdeskundige
- Legt medische feiten en bevindingen vast in het bedrijfsgeneeskundig dossier van de BA
- Vraagt (medische) informatie op bij de behandelaar, stelt hiervoor machtiging en vragen op
- Stelt eindoordeel op over de belastbaarheid (actueel oordeel)
- Verwijst voor nader medisch onderzoek of behandeling
- Constateert beroepsziekten (diagnose)
- Is laagdrempelig en weet goed te schakelen tussen de verschillende medewerkers. Hij/ zij heeft het vermogen het gesprek en het advies in begrijpelijke taal samen te vatten zodat deze aansluit bij de belevingswereld van de grote diversiteit aan medewerkers. Heeft bij de doelgroepmedewerkers oog voor de indicatie en reeds aanwezige beperkingen
- Is direct benaderbaar voor de afdeling personeel/ personeelszaken en ziet de toegevoegde waarde van korte lijnen en snel schakelen

**De POB voert dezelfde taken uit onder supervisie van de BA, mits het gaat om niet-delegeerbare bedrijfsgeneeskundige taken*

Inzetbaarheidscoach

- Fungeert als aanspreekpunt voor inzetbaarheidsvraagstukken en adviseert en coacht begeleiders op de werkvloer/jobcoaches, medewerkers en P&O adviseurs op het gebied van inzetbaarheid. Denk hierbij aan het formuleren van de juiste vragen aan de BA/POB-er, maar ook aan het aandacht hebben voor frequent verzuim.
- Kan vooral ingezet worden bij preventie en (signaleren van) gezondheidsrisico's, demotivatatie en dreigende uitval
- Helpt BoW/jobcoaches/P&O adviseurs bij het grip houden op de caseload door in ieder geval eens per maand met ze in gesprek te gaan en hierbij de caseload door te nemen.
- Voert (advies-)gesprekken (o.a. medewerkers, BoW/jobcoaches, P&O adviseurs) op het gebied preventie, demotivatatie, dreigende uitval en gedrag. Maakt daarbij knelpunten in het werk inzichtelijk, balans werk-privé balans, gedrag en onderlinge communicatie.
- Stuurt in gesprekken op gedragscomponent en verantwoordelijkheid nemen/geven bij inzetbaarheidsvraagstukken
- Kan ingezet worden als sparringspartner bij het opstellen/hernieuwen van inzetbaarheidsbeleid
- Werkt laagdrempelig en toegankelijk, liefst zoveel mogelijk op locatie. Kan goed schakelen tussen de verschillende medewerkers.
- (Mede) bewaken van de WvP termijnen

Toelichting Beschrijvend document paragraaf 1.2 Huidige situatie

Zoals hierboven omschreven bestaat het medewerkersbestand van WPDA uit twee verschillende groepen medewerkers: de reguliere medewerkers en de doelgroepmedewerkers. Binnen de huidige situatie is de dienstverlening per doelgroep ondergebracht in een aparte overeenkomst: een overeenkomst voor de reguliere medewerkers en een overeenkomst voor de doelgroepmedewerkers.

De reguliere medewerkers zijn ingericht in vier kolommen en de doelgroepmedewerkers zijn werkzaam binnen het werkleerbedrijf of gedetacheerd. Zij vallen onder aansturing van een begeleider op de werkvloer of een jobcoach, die werkzaam zijn vanuit één van de vier kolommen.

Op dit moment hebben wij voor beide groepen medewerkers een afzonderlijke overeenkomst bij twee verschillende arbodienstverleners.

Interne organisatie

WPDA is, naast het werkleerbedrijf, ingericht in vier inhoudelijke kolommen:

1. Inkomen
2. Begeleiden en Plaatsen
3. Werkplekken
4. Financiën & Bedrijfsvoering (F&B)

Aan het hoofd van de organisatie staat de directie, die verantwoordelijk is voor de strategische koers.

Inrichting en rolverdeling regulier

De P&O adviseurs zijn verdeeld over de vier kolommen van de organisatie en binnen de kolommen zijn de reguliere medewerkers werkzaam. Iedere P&O-adviseur is gekoppeld aan een eigen kolom en verantwoordelijk voor geschikt en beschikbaar personeel binnen dat organisatieonderdeel. Dat betekent dat de P&O-adviseur eerste aanspreekpunt is voor vraagstukken rondom inzetbaarheid, bezetting en personele advisering binnen de betreffende kolom.

Naast deze kolom gebonden verantwoordelijkheid is er sinds kort een organisatie brede verzuimcoördinator ingezet, die het groot deel van het casemanagement heeft overgenomen van de P&O adviseurs. De verzuimcoördinator werkt nauw samen met de P&O-adviseurs en richt zich op het voorkomen en begeleiden van verzuim. Daarbij ligt de nadruk op het tijdig signaleren van knelpunten die kunnen leiden tot uitval.

De huidige werkwijze en samenwerking arbodienstverlener

De reguliere medewerker meldt zich ziek bij de verzuim coördinator. Vanuit daar wordt er een melding aangemaakt in het personeelsdossier, waarbij er middels een koppeling ook een registratie bij de huidige arbodienstverlener plaatsvinden. De arbodienstverlener zorgt dat er binnen drie dagen een link verzonden naar de privé email van de medewerker. Met deze link kan de medewerker inloggen in de planningsagenda. In de planning agenda kunnen de medewerkers dan vier vragen beantwoorden. Hiermee wordt een eerste uitvraag gedaan naar de te verwachten duur van de ziekte. De inzetbaarheidscoach van de arbodienstverlener beoordeelt dit formulier en bepaalt in eerste instantie wat de vervolgstappen zullen zijn. Indien er direct contact gewenst is zal de inzetbaarheidscoach hiervoor een verzoek uitzetten richting de POB-er. Als duidelijk wordt dat het verzuim voor langere tijd zal zijn, zal de inzetbaarheidscoach direct een afspraak inplannen bij de betreffende bedrijfsarts/POB-er.

Medewerkers kunnen zelf niet direct contact opnemen met de IC, hiervoor dienen zij te bellen met het klantcontactcentrum.

Via de koppeling met verzuimmanager in Youforce worden de P&O adviseurs per kolom op de hoogte gehouden. De verzuim coördinator heeft volledig toegang tot beide systemen, zodat voor haar inzichtelijk is welke medewerkers wanneer op een spreekuur moeten verschijnen.

Wanneer een verzuimmelding of advies van een bedrijfsarts nadere toelichting behoeft, is de IC het aanspreekpunt voor WPDA.

Na het advies van de bedrijfsarts of POB-er pakt de verzuim coördinator de begeleiding van de re-integratie actief op. Zij onderhoudt de contacten met de medewerker en staat in directe verbinding met de betreffende P&O adviseur. In overleg met de IC plant de VC de vervolgspraken bij de

bedrijfsarts of POB-er in. Indien nodig schakelt de VC met ondersteunende deskundigen zoals bedrijfsmaatschappelijk werk of psycholoog, reïntegratiecoaches etc.

De VC is daarnaast verantwoordelijk voor het opstellen van het plan van aanpak, eerste jaar evaluaties en eventuele bijstellingen van het plan van aanpak.

Verzuimaanpak bijzondere doelgroepen

Voor de doelgroep medewerkers is er een aparte P&O-afdeling. Deze P&O-afdeling richt zich specifiek op doelgroepen Sociale werkvoorziening (SW), Nieuw Beschut Werk (NBS) en Banenafpraak (BAB) die een dienstbetrekking bij WPDA hebben. Het grootste gedeelte van deze medewerkers is werkzaam binnen het werkleerbedrijf (ongeveer 400 medewerkers) en het andere gedeelte is op detachingsbasis werkzaam bij een andere werkgever.

De doelgroep medewerkers vragen een specifiekere (vaak intensievere) begeleiding en een andere dynamiek dan het reguliere personeel. Deze medewerkers hebben veel vaker te maken met fysieke, mentale of sociale beperkingen, waarbij rekening gehouden moet worden met de aard van de indicatie. Verzuimbegeleiding vraagt hier om meer maatwerk, laagdrempelig contact, duidelijke communicatie en nauwe afstemming met de werkbegeleiders op de werkvloer en de jobcoaches. Preventie, veiligheid en praktische ondersteuning spelen hierbij een grotere rol dan uitsluitend medische advisering.

De begeleiders op de werkvloer en de jobcoaches zijn eerste aanspreekpunt voor de doelgroepmedewerkers en fungeren hierin als casemanager verzuim. Zij zijn verantwoordelijk voor het aannemen van verzuimmeldingen en het coördineren en bewaken van het de WvP.

Bij een ziekmelding, vindt via een koppeling met het verzuimsysteem van de arbodienstverlener, ook meteen een melding bij de arbodienstverlener plaats. Het onderhouden van het contact met de ziekmelding wordt gedaan door de begeleider op de werkvloer of jobcoach.

In principe wordt er bij ziekteverzuim van 6 weken een afspraak ingepland door de arbodienstverlener bij de bedrijfsarts voor het opstellen van een probleemanalyse. De inzetbaarheidscoach van de Arbodienstverlener bespreekt maandelijks met de betreffende begeleider op de werkvloer of jobcoach de ziekmeldingen, en zij bepalen welke vraag bij de bedrijfsarts komt te liggen door middel van een vraagstellingsformulier.

Via de koppeling komen de adviezen bij het team personeelszaken terecht en vervolgens zorgen zij ervoor dat de betreffende Begeleider op de Werkvloer (BoW) of coach het advies ontvangt. De BoW of coach zijn verantwoordelijk voor de verdere opvolging van het advies. Indien er geen revisie is geadviseerd in het advies wordt in afstemming met de IC wordt bepaald wanneer er revisie plaats moet vinden. Wanneer de BoW of coach vooraf aan de afspraak een toelichting een toelichting wil geven, of wanneer er een vraag is over het advies, dan is direct contact met de bedrijfsarts mogelijk. BoW of coach is verantwoordelijk voor het opstellen van de RIV-documenten en bewaking van de WvP termijnen. Hierbij worden zij wel ondersteund door de IC.

Na 1 jaar ziekte wordt er in overleg met de bedrijfsarts bepaald of er een Arbeidsdeskundig Onderzoek (AD) onderzoek plaats dient te vinden. Een tweede spoor is bij de doelgroepmedewerkers niet van toepassing.

Kenmerken doelgroepmedewerkers

Kenmerkend van de sociale werkvoorziening is het hoge ziekteverzuimcijfer. Een ziekteverzuim percentage van 20% is meer regel dan uitzondering (dit is een landelijke tendens). Binnen de SW doelgroep hebben we te maken met een toenemende vergrijzing, hetgeen ervoor zorgt dat bij velen de al aanwezige beperkingen nog verder toenemen. Dit vraagt vergaande werkaanpassingen en flexibiliteit van ons als werkgever. Omdat voor een groot gedeelte van onze medewerkers het werk ook een groot sociaal element en belang kent, is het voor veel medewerkers vanuit dat oogpunt ook zeer wenselijk, en soms noodzakelijk, om zo lang mogelijk in het arbeidsproces actief te blijven.

Daarentegen zien we bij de instroom vanuit de Nieuw Beschut Indicaties juist een toename met van jongeren die hun eigen problematiek met zich meebrengen. Bij deze groep medewerkers zien we een toename van complexe problematiek die meerdere leefgebieden raakt. Vaak is hier sprake van een combinatie van mentale, sociale en fysieke problemen die samen komen met de verantwoordelijkheden die komen kijken bij het volwassen worden.

WPDA heeft zich ten doel gesteld zich maximaal in te zetten om deze medewerkers duurzaam aan het werk te krijgen en te houden waarbij ontwikkeling, hoe klein de stap ook, voorop staat.

Veel van onze medewerkers zijn digibeet, hebben een lager dan gemiddeld verstandelijk niveau en hebben maar dan gemiddeld behoefte aan vaste en bekende gezichten. Daarnaast hebben we ook een groep medewerkers met NAH (niet aangeboren hersenletsel) die verstandelijk op een hoger niveau functioneren, maar die voor hele andere uitdagingen staan.

Bovenstaande maakt dat wij meer dan gemiddeld afhankelijk zijn van een dienstverlener die snel kan schakelen tussen de verschillende niveaus, die weet om te gaan met al aanwezige beperkingen in combinatie met ziekzijn en een dienstverlener die laagdrempelig kan handelen.

Hoewel de verzuimbegeleiding binnen WPDA de afgelopen periode verder is geprofessionaliseerd, is het huidige ziekteverzuim nog altijd hoog: circa 11% onder de reguliere medewerkers en circa 20% onder de doelgroepmedewerkers. Dit vraagt om een arbodienstverlener die niet alleen uitvoert, maar ook actief bijdraagt aan het terugdringen van verzuim en het versterken van duurzame inzetbaarheid. Wij verwachten dat de opdrachtnemer, die voortkomt uit deze Europese aanbesteding, hierin een proactieve rol vervult. Daarbij voorzien wij dat in de eerste twee contractjaren een intensievere inzet van de arbodienstverlener noodzakelijk zal zijn. Naarmate de verzuimregie verder wordt versterkt, medewerkers meer eigen regie ontwikkelen en de P&O-adviseurs hun rol verder uitbouwen, verwachten wij dat de benodigde inzet van de arbodienstverlener geleidelijk kan afnemen als gevolg van succesvolle preventie en interventies.