RAADSINFORMATIEBRIEF
16R.00097

gemeente
WOERDEN

Van : college van burgemeester en wethouders
Datum : 4 april 2016
Portefeuillehouder(s) : burgemeester
Portefeuille(s) : Personeel en organisatie
Contactpersoon : M. Walboomers
Tel.nr. : 8858
E-mailadres : walboomers.m@woerden.nl

16R.00097

Onderwerp:

Ziekteverzuimaanpak

Kennisnemen van:

Naar aanleiding van de bestuursrapportage is in september 2015 in de commissie Middelen uitgebreid stilgestaan bij het hoge ziekteverzuim (7,9%). Met deze raadsinformatiebrief willen wij u informeren over het ziekteverzuim en de aanpak daarvan.

Inleiding

In 2015 is het ziekteverzuim sterk gestegen. Voorafgaande jaren was het ziekteverzuim gemiddeld 5,6%, in 2015 is het gestegen naar 7,9%. Naar aanleiding van de stijging is halverwege 2015 uitvoering gegeven aan het plan van aanpak voor het ziekteverzuim en gedurende het jaar is dit plan verder uitgebreid.

Kernboodschap:

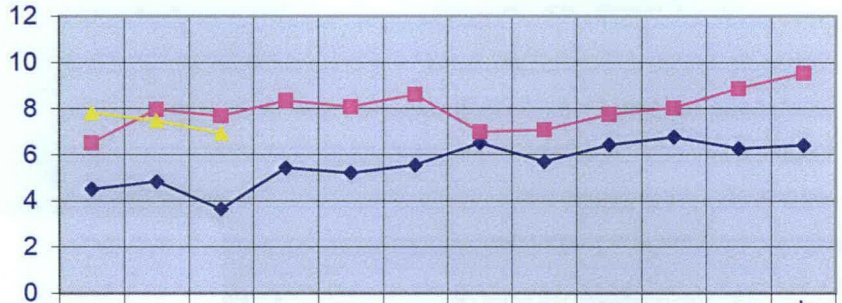
Cijfers

In deze tabel ziet u het verloop van het ziekteverzuim van de afgelopen jaren:

Totaal jaar	Ziekteverzuim %	Meldingsfrequentie	Gemiddelde Nederlandse gemeenten
2012	5,54 %	1,55	5,3 %
2013	5,64 %	1,55	5,2 %
2014	5,47 %	1,29	5,1 %
2015	7,89 %	1,39	Nog niet bekend

Het ziekteverzuimcijfer is exclusief zwangerschapsverlof. Deeltijders worden naar rato berekend.
Meldingsfrequentie is: gemiddeld aantal ziekmeldingen per medewerker over de laatste 12 maanden.
Streefcijfers zijn vanaf 2012: 4% ziekteverzuim en een meldingsfrequentie van 1,4.

Overzicht ziekteverzuimpercentages per maand (niet cumulatief):



	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	juli	aug	sep	okt	nov	dec
Verzuim 2014 %	4,5	4,83	3,64	5,43	5,21	5,55	6,51	5,7	6,43	6,76	6,26	6,41
Verzuim 2015 %	6,52	7,97	7,69	8,35	8,08	8,61	6,99	7,07	7,75	8,03	8,87	9,53
Verzuim 2016 %	7,83	7,48	6,93									

Analyse

Het ziekteverzuimcijfer van de gemeente Woerden loopt (vanuit de maandelijkse cijfers gezien) vanaf 2014 op. Vanaf januari 2016 is er een daling die naar verwachting verder gaat doorzetten.

Het verzuimcijfer van 2015 hebben we verder geanalyseerd naar kort, middel, lang en zeer lang verzuim:

2015 verdeeld naar verzuimduur

Ziekteverzuim kort < 8 dagen:	0,81 %
Ziekteverzuim middel > 7 <43 dagen:	0,86 %
Ziekteverzuim lang > 42 < 92 dagen:	0,68 %
Ziekteverzuim zeer lang > 91 dagen:	5,54 %
Totaal	**7,89 %**

Oorzaken zeer langdurig verzuim (eind 2015)

ernstig ziek	12%
privé gerelateerde klachten (psychisch en fysiek)	50%
werk/privé gerelateerde klachten (psychisch)	21%
werkgerelateerde klachten (psychisch en fysiek)	15%

De bedrijfsarts heeft onlangs een analyse gemaakt van het stijgende ziekteverzuim in 2015. Op grond van de consulten constateert hij een toename van het aantal psychische klachten (62%) en een afname van de fysieke klachten (38%). Twee jaar daarvoor was de verhouding tussen de klachten 55 en 45%.

De bedrijfsarts spreekt zijn zorg uit over het hoge aantal werk en werk/privé gerelateerde klachten waarbij hij constateert dat er reële klachten zijn over werkdruk en belasting van de medewerkers.

Lichamelijke klachten zijn afgenomen. Ook werkgerelateerde lichamelijke klachten als RSI zijn verminderd door preventieve aanpak vanuit de organisatie (werkplekonderzoeken, aangepaste apparatuur, training). Medewerkers die vooral fysieke arbeid verrichten krijgen sinds 2013 een preventief medisch onderzoek waarbij risicofactoren worden besproken en zonodig wordt doorverwezen naar een huisarts of fysiotherapeut.

De leeftijdsopbouw van de langdurig zieken is naar verhouding nagenoeg gelijk aan de leeftijdsopbouw van

de organisatie, met uitzondering van de jongere medewerkers. Medewerkers jonger dan 39 jaar laten een lager langdurig ziekteverzuim zien.

Door de forse inkrimping van de formatie als gevolg van de taakstellingen is de werkdruk toegenomen. Dit wordt ook bevestigd in het onlangs gehouden medewerkersonderzoek. Ook blijkt uit dit onderzoek dat het werkplezier is gedaald (drie jaar geleden werd hier nog een rapportcijfer 7,2 voor gegeven, nu is dat gedaald naar een 6,9).
Daarnaast zijn er veel ontwikkelingen (zoals de samenwerking met Oudewater, de invoering van Het Nieuwe Werken en Woerden zegt Ja tenzij) die extra aandacht vragen van de organisatie naast de reguliere taken. Dit vraagt veel van de teammanagers die zelf (te)veel met inhoudelijke taken bezig zijn en daardoor minder tijd aan hun medewerkers kunnen besteden. Ook is er veel ziekteverzuim onder de teammanagers zelf waardoor de continuïteit niet gewaarborgd is.

Aanpak

Halverwege 2015 is er een plan van aanpak met de volgende acties (en vervolgacties) ingezet om het ziekteverzuim terug te dringen:

1. Informatie en training

De gebruikelijke informatievoorziening wordt voortgezet (maandelijks centraal cijfers mailen en per teammanager worden de cijfers en ziektegevallen met de teammanagers besproken in de reguliere overleggen).

Daarnaast wordt vanaf juni vorig jaar de directie tweemaandelijks bijgepraat over de langdurig zieken en bespreken de directeuren het ziekteverzuimcijfer maandelijks met de teammanagers. Hiermee wordt het inzicht in oorzaken vergroot en kunnen er sneller (preventief) maatregelen getroffen worden.

Teammanagers krijgen een opfrisbijeenkomst over het ziekteverzuimprotocol, georganiseerd door P&O. Dit om vooral de aanpak van het kortdurend verzuim aan te geven en op te halen wat teammanagers nog nodig hebben voor de aanpak. Dit heeft in september 2015 en januari 2016 plaats gevonden.

Met de teammanagers wordt met een verzuimcoach, aan de hand van casussen, de ziekteverzuimaanpak (begeleiding, communicatie, aanpak) van langdurig zieken doorgenomen en verbeterd. Deze bijeenkomsten zijn inmiddels van start gegaan.

Overleg met de OR en communicatie in de organisatie. De Ondernemingsraad is uitdrukkelijk betrokken bij het ziekteverzuimprobleem. Verder wordt vanaf 2016 de interne communicatie niet alleen via de teammanagers gedaan maar ook centraal via berichten en discussies op het intranet.

2. Procesverbetering

Eén personeelsadviseur is procesverantwoordelijke voor de langdurig zieken (>3 mnd).
Zij zal in overleg met leidinggevende, bedrijfsarts en verantwoordelijk personeelsadviseur het proces trekken en zorgen dat de noodzakelijke stappen genomen worden. In de startfase heeft een arbeidsdeskundige extra adviezen gegeven.
Dit levert op de korte termijn niet meteen een daling van het percentage op gezien de procedures (WIA, wachttijd etc). Pas vanaf januari 2016 zien we dat er daadwerkelijk resultaat is op het terugdringen van het lange ziekteverzuim.

P&O en management creëren meerdere re-integratieplaatsen in de organisatie die onmiddellijk toegankelijk zijn. Dit is inmiddels gebeurd zodat medewerkers sneller met re-integreren kunnen beginnen.

Op advies van de nieuwe bedrijfsarts (per 1 januari 2016) zijn er nadrukkelijkere afspraken gemaakt over het aanbieden van andere soorten verlof zoals zorgverlof en ouderschapsverlof om enerzijds ziekte te voorkomen en anderzijds te kunnen ondersteunen bij de re-integratie.

3. Externe begeleiding

Er is een nieuwe bedrijfsarts geworven met uitbreiding van het aantal uren waarbij re-integratie en

begeleiding bij WIA procedures intensiever wordt.

De bestaande begeleiding in de vorm van bedrijfsmaatschappelijk werk, (interne) coaching, Iza zorgpakket (met daarin fysiotherapie, psycholoog, aanvullende zorg en begeleiding, workshops over werk/privébalans en stressreductie) blijft aangeboden worden en wordt nadrukkelijker door p&o en bedrijfsarts geadviseerd.

4. Preventieve aanpak

Naast de aanpak van het huidige ziekteverzuim wordt ook aandacht geschonken aan preventie van ziekteverzuim. Gemeente Woerden kent al vele preventieve maatregelen. Deze zijn in 2015 nadrukkelijk onder de aandacht gebracht van management en medewerkers en intensiever opgepakt:
-Individuele gesprekken tussen medewerker en leidinggevende: bespreek de werkvoorraad, prioriteiten, geef aandacht.
-Inzet van arbeidsvoorwaarden: kortdurend zorgverlof, ouderschapsverlof, thuis werken, andere werktijden, ander werk binnen of buiten het team, loopbaanadvies.
-Preventief medisch onderzoek (wordt bij de buitendienstteams uitgevoerd).

Andere maatregelen op het gebied van personeel zoals het opheffen van de taakstelling op personeel en het inzetten van het generatiepact (waarbij oudere medewerkers minder gaan werken en voor die budgetten jongeren worden aangenomen) werken preventief en voorkomen dat de werkdruk verder oploopt. Dit zijn instrumenten die vooral op de langere termijn effect hebben.

Vervolg:

Op dit moment (maart 2016) is het verzuimpercentage 6,9 %. Daarvan is 4,6 % langdurig verzuim (een daling ten opzichte van 2015). Met alle maatregelen die zijn ingezet is de verwachting dat binnen een half jaar één derde deel van deze medewerkers hersteld is of via een keuring van het UWV herplaatst of ontslagen is. Streven is om in december 2016 een aanzienlijke daling in het ziekteverzuim te hebben gerealiseerd.

In de zomer van 2016 zullen we de stand van zaken van het ziekteverzuim wederom door middel van een raadsinformatiebrief aan u verstrekken.

Bijlagen:

De secretaris

drs. M.H.J. van Kruijsbergen MBA

De burgemeester

V.J.H. Molkenboer