



# RESPONS

## Nieuwsbrief Arbo nr. 8

Vereniging Personeelscluster Oost-Nederland

Juni 2010

**Het is de bedoeling dat u de inhoud van de Nieuwsbrief Arbo voor zover relevant bespreekt met uw medewerkers dan wel uw medewerkers daarover informeert.**

De Nieuwsbrief Arbo is ook op de website van het PON ([www.ponprimair.nl](http://www.ponprimair.nl)) terug te vinden.

Bij deze de achtste uitgave van de Nieuwsbrief Arbo.

### Inleiding

Voor u ligt de 8<sup>e</sup> uitgave van de nieuwsbrief Arbo. In deze uitgave vindt u de nieuwe kengetallen verzuim en de voorgenomen activiteiten voor het volgende schoolseizoen. Ook treft u onder andere informatie aan over het arbofonds van PON, wachttijdbemiddeling door de zorgverzekeraar en een veel gestelde vraag.

### KENGETALLEN

#### **1. Verzuim op PON-niveau stijgt weer!**

Vorig jaar konden we melden dat het verzuimpercentage fors was gedaald. Ook de ziekmeldingfrequentie dook onder de landelijke benchmark van 1,00. Die trend hebben we dit jaar niet vast kunnen houden.

Kengetallen verzuim PON-besturen per 1-04-2010

<b>Kengetallen verzuim Totaal PON</b>	<b>1 april 2008</b>	<b>1 april 2009</b>	<b>1 april 2010</b>
Ziekteverzuimpercentage	5,68%	5,15%	5,46%
ziekmeldingfrequentie	1,02	0,86	1,00

<b>VZP</b>	<b>Eénpitters</b>	<b>Meerpitters</b>
Daling t.o.v. april 2009	11	3
Stijging t.o.v. april 2009	10	6

<b>VZP</b>	<b>Eénpitters</b>	<b>Meerpitters</b>
<3	6	
3,00 – 4,99	7	3
5,00 – 6,00	1	4
>.6	7	2



## COLLECTIVITEIT ZORGVERZEKERING

### **2. Voorbeeld wachttijdbemiddeling door zorgverzekeraar**

Een directeur van een school neemt contact op met een specifieke vraag. Een werknemer heeft via de huisarts een doorverwijzing gekregen voor een MRI-scan. De wachttijd hiervoor is 6 weken. Zowel werkgever en werknemer vinden dit wel erg lang. Hun vraag is of de zorgverzekeraar, in dit geval Menzis WerkGezond, bij bemiddeling in wachttijd kan ondersteunen.

De Menzis WerkGezond Desk heeft in samenwerking met de afdeling Menzis Zorgmakelaar gekeken naar ziekenhuizen in heel Nederland waar de scan eerder uitgevoerd kon worden. In overleg met de werknemer werd bepaald wat de maximale reisafstand mocht zijn. De werknemer was hierin zeer flexibel, want een kortere wachttijd stond voorop. Zij hebben de werknemer aangegeven bij welke instantie de scan het snelste kon worden uitgevoerd.

De voordelen voor werkgever en werknemer op een rijtje:

- De werknemer kon drie weken eerder terecht in een ander ziekenhuis nabij zijn woonplaats;
- De werknemer is sneller geholpen, hoefde minder lang in spanning af te wachten;
- De werknemer is sneller weer beschikbaar voor de werkgever;
- De werkgever heeft minder verzuim dus minder vervanging.

Kortom de Menzis WerkGezond Desk ondersteunt u als werkgever bij wachttijden. Waar bemiddeld kan worden, gebeurt dit ook! Zij nemen werk uit handen en kunnen u kostbare tijd besparen.

## PREVENTIE/CURATIE

### **3. Toename van burn-out**

*Door de onzekerheid die onder andere de economische crisis met zich meebrengt, krijgen steeds meer werknemers last van een burn-out. Betrokkenheid bij de werkgever kan burn-outverschijnselen tijdig boven tafel krijgen en zo erger voorkomen.*

In 2009 heeft het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) de helft meer meldingen van burn-out gekregen dan het jaar ervoor. Dit komt deels door de crisis, maar het komt ook doordat het verschijnsel steeds meer bekendheid krijgt.

#### **Overbelasting**

Een burn-out is de uitkomst van een (jaren)lange periode van chronische overbelasting. Werknemers kunnen daardoor niet meer tot rust komen en raken uiteindelijk volkomen uitgeput. Herstellen van een burn-out kan maanden in beslag nemen. Een burn-out ontstaat door een combinatie van persoonlijkheid en werkzaamheden. Vooral perfectionistische werknemers die hun werk serieus nemen, heel plichtsgetrouw zijn én een veeleisende, drukke baan hebben, zitten in de gevarezone. Mensen met een burn-out hebben 'normale' overbelastingsverschijnselen, zoals prikkelbaarheid, duizeligheid, somberheid, hoofdpijn, gebrek aan eetlust of slapeloosheid. Ook cynische en negatieve opmerkingen van doorgaans loyale werknemers en een negatief zelfbeeld kunnen wijzen op een burn-out in wording.

#### **Open klimaat**

Organisaties die het ontstaan van een burn-out voor willen blijven, moeten in de eerste plaats werk maken van stresspreventie. Werknemers het structureel veel te druk



hebben, lopen een grotere kans op een burn-out. Verder moeten bedrijven betrokken zijn bij hun werknemers. Een burn-out ontstaat geleidelijk, dus de symptomen worden ook geleidelijk erger. Wie zijn medewerkers niet goed in de gaten houdt, mist de signalen. Betrokken werkgevers moeten ook een open klimaat creëren, waarin werknemers het durven aankaarten als ze burn-outsymptomen bij zichzelf herkennen.

### **Tip!**

Juist ijverige, betrokken werknemers geven niet zo snel aan dat het niet meer gaat. Voorlichting is daarom een must, en één keer is niet voldoende. Werknemers moeten doordrongen raken van de ernst van een burn-out en het belang van tijdige signalering. Meer informatie:

[www.mentaalgezondaanhetwerk.nl](http://www.mentaalgezondaanhetwerk.nl)

[www.enwhp.org](http://www.enwhp.org)

*Vanuit onze providerboog zijn de bedrijven HSK, maar ook in bepaalde gevallen Winnock in staat medewerkers met bovenstaande klachten deskundig bij te staan.*

CURSUSSEN VANUIT HET ARBOCONTRACT “It takes two to tango”

### **4. Werkdruk en werkstress**

Als opvolger van training “Voeren van verzuimgesprekken” is gekozen voor training “Werkdruk en werkstress.” Volgend seizoen bent u in de gelegenheid deze training te volgen, al dan niet in company. In de training 'Werkdruk en werkstress' komen deze onderwerpen aan bod:

- Wat is werkdruk en wat is werkstress?
- Welke wettelijke kaders zijn er rondom werkdruk?
- Welke verplichtingen hebt u als werkgever en wat zijn de risico's?
- Hoe kunt u (vroegtijdig) hoge werkdruk herkennen?
- Instrumenten om werkdruk te signaleren
- Hoe maak ik werkdruk binnen de organisatie bespreekbaar?
- Hoe pak ik hoge werkdruk binnen de organisatie aan?
- Re-integratie van werknemers met psychische klachten

Ook ligt het in de bedoeling de volgende trainingen te organiseren

- Nieuwe training voeren van verzuimgesprekken - Voor directeuren die verdieping zoeken
- Training voeren van verzuimgesprekken - voor nieuwe directeuren, reprise vorige editie

De trainingen zullen gegeven worden door trainers van Loyalis Consult. Houd u onze website en/of mailing in de gaten!

### **5. [M/V]eerkracht**

[M/V]eerkracht is een (gratis) informatief en makkelijk leesbaar blad, boordevol tips en herkenbare verhalen. Bedoeld voor iedereen die werkt in het basis- of speciaal onderwijs. [M/V]eerkracht informeert over arbeidsomstandigheden, verzuim, re-integratie en mobiliteit en de bijdrage die elk individu daar zelf aan kan leveren.

*Samen gezond aan het werk!*

De werkgevers in het basis- en speciaal onderwijs vinden goede arbeidsomstandigheden, een goed personeelsbeleid en een prettige werksfeer op school belangrijk. Zij nemen daarin hun verantwoordelijkheid. Ook medewerkers dragen hier graag hun steentje aan bij. [M/V]eerkracht helpt ze daarbij. Zo blijven werkgevers en medewerkers samen gezond aan het werk!

*Nieuwsbrief ARBO  
pagina 3 van 8*



*Werkgevers kunnen [M/V]eerkracht gratis bestellen voor elk personeelslid binnen hun organisatie via de bestelbon op de website van het Vervangingsfonds. [www.vfpf.nl](http://www.vfpf.nl) (zie thema's/ M/V]eerkracht)*

## **6. Arbofonds PON**

Sinds enige tijd kent PON een fonds ter stimulering van gezondheidsbeleid. U kunt een bijdrage/tegemoetkoming vragen voor activiteiten, die de gezondheid en inzetbaarheid van uw personeel bevorderen. Voorbeelden van activiteiten kunt u vinden in de brochure Subsidie Aanvullend Pakket van het Vervangingsfonds.

(Zie: [www.vfpf.nl/arbeidsomstandigheden/ Subsidie AP](http://www.vfpf.nl/arbeidsomstandigheden/Subsidie%20AP))

De bijdrage geldt niet voor individuele trajecten en ook niet voor de verplichting uit de Arbowet als RI&E en PMO/PAGO.

De aanvraag is in te dienen bij Jan van Woerkom.

*VEEL GESTELDE VRAGEN*

## **7. Verzuimprotocol**

Ondanks het feit dat het vernieuwde mantelcontract "It takes two to tango" al twee jaar bestaat vernemen we via de gezondheidscoaches dat het er hier en daar nog geen afdoend verzuimprotocol aanwezig is, als onderdeel van het Ziekteverzuimbeleidsplan. Daarom brengen wij het voorbeeldprotocol nogmaals onder de aandacht. Voor vragen over het protocol kunt u terecht bij de AVR-coördinator van PON ([d.vandenberg@ponprimair.nl](mailto:d.vandenberg@ponprimair.nl)). Uiteraard bent u als werkgever zelf verantwoordelijk voor de implementatie/vaststelling van het beleid binnen uw organisatie.



## Verzuimprotocol (Procedure bij ziekte en re-integratie)

### Ziekmelding

1. De medewerker die vanwege ziekte niet kan werken, meldt zich zelf ziek bij de directeur uiterlijk op de eerste dag van het ziekteverzuim.
2. Verzuim door ziekte dient zo spoedig mogelijk te worden gemeld, doch uiterlijk 7.15 uur 's ochtends zodat de directeur tijdig voor vervanging kan zorgen.
3. De directeur informeert naar de verwachte hersteldatum, eventueel doktersbezoek etc. en maakt een vervolgspraak voor een volgend contact. Zo wordt bepaald wat over het verzuim aan het onderwijsteam, leerlingen en ouders wordt medegedeeld. Tevens vindt – indien mogelijk – overleg plaats over de voortgang van de werkzaamheden binnen de school (speciale aandachtspunten voor het (les) rooster, afspraken met ouders en collega's, mededelingen voor de vervanger)  
In de eerste zes weken van het verzuim is er in ieder geval wekelijks contact.
4. De directeur zorgt er voor dat de melding op de eerste dag van het ziekteverzuim in het digitale administratieprogramma van de CABO (Verzuimmanager) wordt geregistreerd.
5. Kort (medisch) verzuim (maximaal 7 dagen): de directeur houdt contact met de medewerker over het herstel en de verwachte hersteldatum. Er is geen oproep voor de bedrijfsarts of gezondheidscoach nodig, tenzij er bijzondere omstandigheden zijn, die om een snel advies van de bedrijfsarts of gezondheidscoach vragen. In dat geval bepaalt de directeur dat de medewerker met spoed wordt opgeroepen.

Middellang verzuim: de directeur stelt bij een vermoeden van middellang verzuim (tussen 7 en 42 dagen) met de medewerker een plan van aanpak op, gebaseerd op een eigen probleemanalyse. Ingeval van een medische oorzaak kan advies gevraagd worden aan de bedrijfsarts. In alle gevallen kan advies gevraagd worden aan de gezondheidscoach. Het plan van aanpak geldt hierbij als uitgangspunt.

Er wordt naar gestreefd de zieke werknemer zo snel als verantwoord en mogelijk is op school gepaste werkzaamheden te laten verrichten. Dit op arbeidstherapeutische grond of op basis van aangepast werken. Uitgangspunt hierbij is wat de werknemer kan, niet wat hij niet kan.

Bij langdurig verzuim geldt de aanpak zoals verwoord bij middellang verzuim, aangevuld met de door de bedrijfsarts opgestelde probleemanalyse ( 6 weken na ziekmelding; n.b. bij een door de arbeidsdeskundige opgesteld plan van aanpak dient een bedrijfsarts formeel te ondertekenen). De directeur stelt een plan van aanpak op in samenspraak met de medewerker. Indien de medewerker en de directeur het niet eens zijn over een plan van aanpak, dan wordt advies gevraagd aan de gezondheidscoach of de bedrijfsarts of een andere (externe) deskundige.

Voor bovenstaande verzuimsituaties geldt dat er in alle gevallen gekeken wordt naar welke werkzaamheden (los van eigen functie) wel vervuld kunnen worden.

6. Tijdens de zomervakanties wordt afgeweken van dit verzuimprotocol. De medewerker meldt zich dan, op de eerste dag van het ziekteverzuim, rechtstreeks ziek bij de CABO. Binnen de contractueel afgesproken werkdagen zal een verzuimconsulent telefonisch contact opnemen met de zieke medewerker. Binnen één week zal contact plaatsvinden bij de bedrijfsarts, tenzij de medewerker binnen drie dagen weer hersteld is.



7. Alle activiteiten tijdens het ziekteverzuim, vanaf de eerste ziektedag, worden door de directeur geregistreerd, zoveel mogelijk in het digitale administratieprogramma van de CABO. Van alle verzuimgesprekken en afspraken worden schriftelijke verslagen gemaakt, ondertekend door de directeur en de medewerker. De verslagen worden aan het dossier toegevoegd.

8. De medewerker zorgt dat de directeur tijdig op de hoogte is van wijzigingen in het verzuimpercentage, de behandeling en ‘het verpleegadres’.

9. Indien over een aaneengesloten periode van meer dan een maand niet wordt gereisd, wordt de reiskostenvergoeding naar evenredigheid verminderd, behoudens de situatie dat een medewerker een jaar(traject)kaart OV heeft aangeschaft. Bij therapeutisch werken wordt de reiskostenvergoeding doorbetaald.

10. Een leerkracht zorgt er voor dat bij ziekte de vervangende leerkracht beschikt over alle informatie die nodig is om de lessen te kunnen overnemen (zgn. Vervangingsmap).

### **Contact tussen werkgever, medewerker en bedrijfsarts**

11. Indien het ziekteverzuim langer duurt dan twee weken neemt de directeur (telefonisch) contact op met de medewerker om een huisbezoek te plannen.

12. De medewerker dient tijdens het ziekteverzuim (telefonisch) bereikbaar te zijn voor de directeur en voor andere (bij ziekteverzuim betrokken) functionarissen van [\(naam stichting invullen\)](#), uiteraard voor zover de gezondheidstoestand dit toelaat.

Als de zieke medewerker op een ander adres verblijft wordt dit direct doorgegeven aan de directeur.

13. Tijdens het verzuim is het niet toegestaan andere werkzaamheden te verrichten en op vakantie te gaan zonder toestemming van de directeur.

14. Van de medewerker wordt verwacht dat veranderingen in de situatie worden doorgegeven aan de directeur.

### **Herstel en re-integratie activiteiten**

15. Een zieke medewerker werkt mee aan een spoedig herstel en doet er alles aan om op een zo kort mogelijke termijn het werk te hervatten.

16. Van de medewerker wordt verwacht volledig mee te werken aan re-integratie activiteiten.

17. De werkgever zal alle re-integratie inspanningen verrichten die redelijkerwijs van hem kunnen worden verwacht om de medewerker snel weer aan het werk te helpen in de eigen organisatie. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en er geen andere passende arbeid in de eigen organisatie voor handen is, bevordert de werkgever de inschakeling van de medewerker in voor hem passende arbeid bij een andere werkgever.

18. In alle gevallen ontvangen de directeur en de zieke medewerker uiterlijk in de zesde ziekteweek een (uitgebreide of beknopte) probleemanalyse met advies van de bedrijfsarts en/of gezondheidscoach.

19. Als sprake is van duurzaam benutbare mogelijkheden stellen de directeur en de medewerker uiterlijk binnen twee weken na ontvangst van de probleemanalyse een plan van aanpak voor re-integratie op. De directeur zal hiertoe in de week van de ontvangst van de probleemanalyse de zieke medewerker uitnodigen voor een gesprek. De medewerker kan zich op het gesprek voorbereiden door de UWV-brochure “Als u niet kunt werken” (wordt door de bedrijfsarts verstrekt) en de probleemanalyse te lezen.



De directeur en de medewerker voeren de activiteiten uit die zijn afgesproken in het plan van aanpak.

20. De leidinggevende/directeur is verantwoordelijk voor een juiste uitvoering van de Wet Verbetering Poortwachter. Het bestuursbureau is verantwoordelijk voor een adequate verwerking van de aangeleverde gegevens in het personeelsinformatiesysteem.

21. Als er sprake is van dreigend middellang of langdurig verzuim legt de directeur een re-integratie dossier aan dat alle gegevens, documenten en correspondentie bevat die betrekking hebben op het verloop van het ziekteverzuim, het aantal feitelijk gewerkte uren en de ondernomen activiteiten.

22. De bedrijfsarts/gezondheidscoach/andere deskundige heeft volgens het plan van aanpak contact met de medewerker om de uitvoering van het plan van aanpak te volgen en te stimuleren. De frequentie van de contacten met de medewerker zijn afhankelijk van de situatie van de medewerker. De spreekuurcontacten kunnen plaatsvinden met diverse disciplines zoals bedrijfsarts, gezondheidscoach, psycholoog, bedrijfsmaatschappelijk werker. Wie de contactpartij is, hangt af van de oorzaak van het verzuim en is vastgelegd in het plan van aanpak.

23. De directeur en de zieke medewerker overleggen regelmatig (minimaal eenmaal per zes weken) om te bepalen of alle afspraken in het plan van aanpak zijn nagekomen, en of het plan van aanpak nog aansluit op de situatie van de medewerker. Zo niet, dan stellen zij samen het plan van aanpak bij.

24. Wanneer de gezondheidstoestand het toelaat wordt van zowel medewerker als werkgever verwacht, dat de contacten met school worden onderhouden. Zowel van de werkgever als de medewerker worden initiatieven verwacht, die uitnodigen om de school te bezoeken en deel te nemen aan sociale activiteiten ten einde de band met school in stand te houden.

25. In de 42<sup>e</sup> week van het verzuim meldt de arbodienst het verzuim aan het UWV.

26. Aan het eind van het eerste ziektejaar evalueren werkgever en medewerker de geleverde re-integratie inspanningen. Het werkdocument ten behoeve van de eerstejaarsevaluatie van het plan van aanpak en het UWV-formulier eerstejaarsevaluatie van het plan van aanpak worden ingevuld. Aangevuld met een medische actualisatie door de Arbo dienst. In dit verslag worden door de werkgever opgenomen: de terugblik, de uitkomsten van de evaluatie, het afgesproken doel voor het tweede ziektejaar en de gemaakte afspraken om dit doel te bereiken.

### **Als re-integratie nog niet (geheel) gelukt is**

27. Rond de 87e ziektejaar evalueert de bedrijfsarts op basis van de contacten met de directeur en de medewerker het verloop van de re-integratie. De bedrijfsarts of gezondheidscoach beschrijft dit in een Actueel Oordeel, onderdeel van de probleemanalyse.

28. In de 87e ziektejaar evalueert de directeur samen met de medewerker het plan van aanpak. De evaluatie wordt aan het plan van aanpak toegevoegd.

29. In de 89e ziektejaar overhandigt of stuurt de directeur het plan van aanpak (inclusief bijstellingen en evaluatie) aan de medewerker. De directeur heeft inmiddels van de bedrijfsarts of gezondheidscoach de probleemanalyse, het actueel oordeel en de eventuele bijstellingen ontvangen. De directeur maakt een kopie voor zichzelf en overhandigt of stuurt de originele exemplaren aan de medewerker. De bedrijfsarts of gezondheidscoach stuurt de medische informatie rechtstreeks aan de medewerker.

30. Uiterlijk in de 91e ziektejaar levert de medewerker bij het UWV een aanvraag in voor een WIA-uitkering, inclusief het re-integratieverslag (gehele probleemanalyse, medische informatie en indien



gemaakt: het plan van aanpak).

Werkgever en medewerker kunnen samen besluiten om de WIA-aanvraag uit te stellen. Bijvoorbeeld als medewerker waarschijnlijk op korte termijn weer volledig aan de slag gaat. Er kan eenmaal uitstel worden gevraagd.

31. Na 104 weken verzuim kan de zieke medewerker in het nieuwe WIA -stelsel stromen of begint de periode van de verlengde wachttijd.

32. Voor de WIA-aanvraag hebben bedrijfsarts/gezondheidscoach, werkgever en medewerker weergegeven wat de laatste stand van zaken is. Maar het plan van aanpak hoeft natuurlijk nog niet klaar te zijn. Zolang het einddoel van de re-integratie nog niet is bereikt, moeten medewerker en werkgever hieraan blijven werken met behulp van het Plan van aanpak. Deze verplichting loopt door zolang het dienstverband bestaat.

### **Ongeschikt voor het eigen werk**

33. Zodra duidelijk is dat werken in zijn algemeenheid voor de zieke medewerker niet meer mogelijk is (= 'geen duurzaam benutbare mogelijkheden') kan na 13 weken en niet later dan 78 weken een vervroegde WIA/IVA aanvraag ingediend worden.

34. Na uiterlijk 24 maanden verzuim kan bij voortdurende arbeidsongeschiktheid voor het eigen werk de werkgever overgaan tot ontslag. De WIA uitspraak zal bepalend zijn voor de te nemen vervolgstappen in deze. Voor het bijzonder onderwijs geldt echter nog een opzegtermijn van maximaal 6 maanden.

In de WIA blijft een medewerker met minder dan 35% loonverlies in beginsel in dienst van de werkgever. Werkgever en medewerker moeten er alles aan doen om de medewerker aan het werk te houden. Lukt dat niet dan heeft de medewerker eventueel recht op WW of bijstand.

-----