

Mededeling aan het AB

Van	Dagelijks Bestuur	Corsanr.	mmwjjan/2017.07722
Onderwerp	Analyse ziekteverzuim; aanpak inhuur naar vast.		
Agendapuntnr.	3.5	AB-vergadering	19-7-2017

Samenvatting

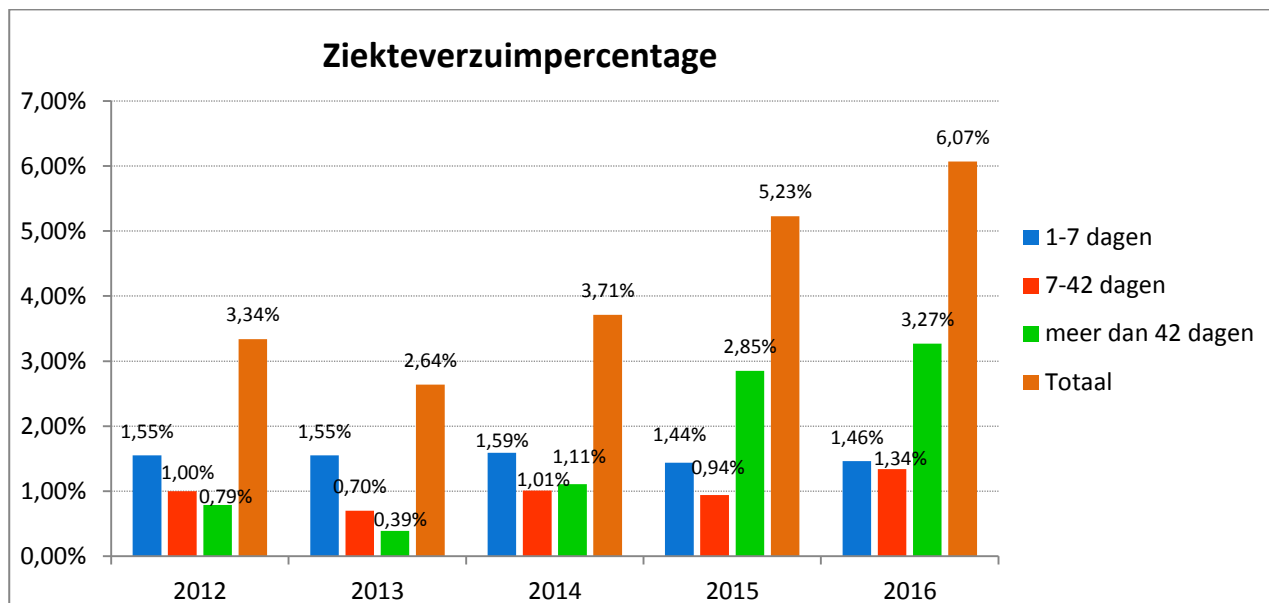
In de AB vergadering van 5 april 2017 is gevraagd om:

1. een analyse ziekteverzuim op te stellen, waarin is opgenomen ontwikkeling in de tijd, ontwikkeling leeftijdsklasse, oorzaak (werk gerelateerd of niet werk gerelateerd), ontwikkeling ten opzichte van de norm etc.
2. de aanpak rondom inhuur naar vast hierin mee te nemen.

Analyse ziekteverzuim

Uit analyse van het ziekteverzuim over de laatste jaren blijkt dat WBL vanaf 2015 wordt geconfronteerd met vooral langdurige zieken die grotendeels niet werk gerelateerd zijn en voor het overige deels werk gerelateerd en deels niet werk gerelateerd.

Ontwikkeling in de tijd

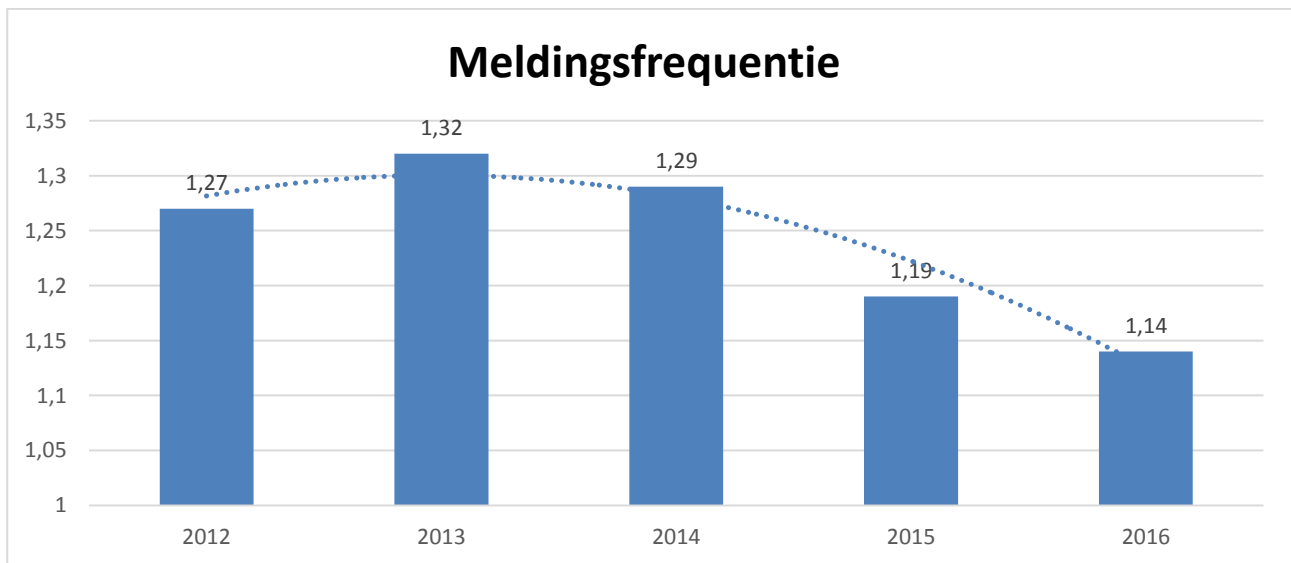


Het kortdurend (1 tot 7 dagen) en het middellang ziekteverzuim (7 tot 42 dagen) is al meerdere jaren nagenoeg stabiel.

Vanaf 2015 is sprake van een trendbreuk op het gebied van het langdurig ziekteverzuim (= verzuim langer dan 42 dagen).

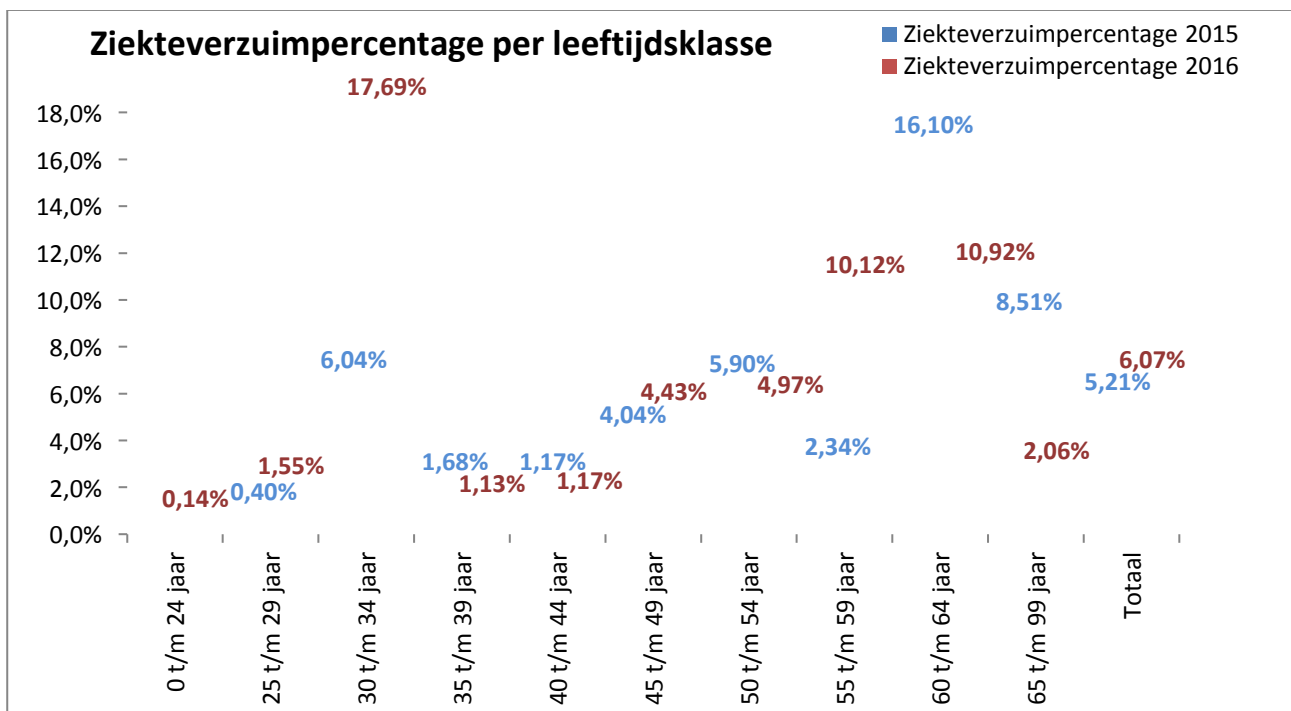


Ontwikkeling meldingsfrequentie



De meldingsfrequentie geeft het gemiddeld aantal ziekmeldingen per medewerker weer. De meldingsfrequentie laat vanaf 2013 een dalende trend zien. De meldingsfrequentie wordt gezien als de 'thermometer' van elke organisatie in termen van betrokkenheid van medewerkers naar de organisatie en de intrinsieke motivatie van medewerkers. De meldingsfrequentie is ook een indicator voor de ervaren werkdruk in de organisatie.

Ontwikkeling per leeftijdsklasse in 2015 en 2016



Het hoogste ziekteverzuimpercentage valt in de leeftijdsklassen 30 tot 34 jaar en bij de medewerkers die ouder zijn dan 55 jaar. In de leeftijdsklasse van 30 tot 34 jaar is sprake van 2 medewerkers (in totaal vallen 4 medewerkers in deze leeftijdsklasse) met een langdurig ziekteverzuim.

Het laagste ziekteverzuimpercentage valt in de leeftijdsklassen tot en met 30 jaar en de leeftijdsklassen van 35 tot en met 39 jaar en van 40 jaar tot en met 44 jaar. In de leeftijdsklasse van 45 tot en met 49 jaar ligt het verzuimpercentage rondom de Verbaan norm.

Uit de analyse van de bedrijfsarts over het langdurig ziekteverzuim blijkt dat in 2016 in totaal 21 medewerkers langdurig ziek zijn geweest. Hiervan was 71% ouder dan 50 jaar en 48% ouder dan 55 jaar. Van deze 21 langdurig zieken was 71% (15 medewerkers) niet werk gerelateerd. 24% (5 medewerkers) hadden zowel werkgerelateerde als niet werkgerelateerde klachten en bij 5% (1 medewerker) was sprake van werk gerelateerd verzuim (bedrijfsongeval).

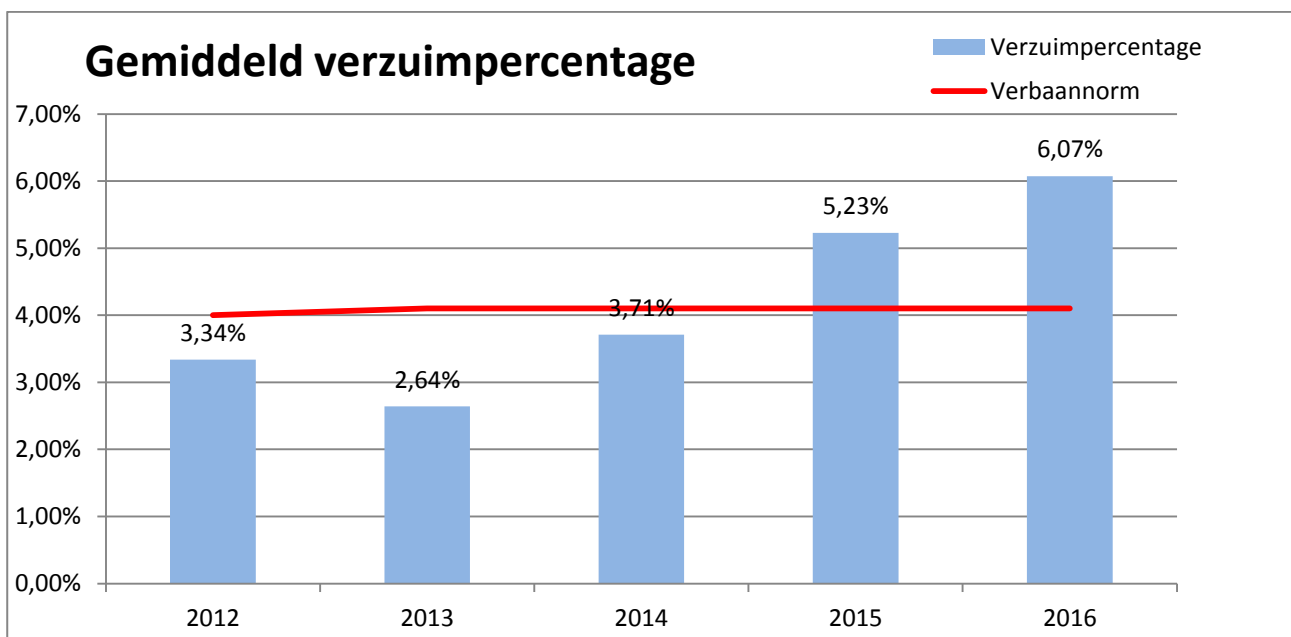
Eind 2016 was het aantal langdurig zieken verminderd van 21 medewerkers naar 11 medewerkers.

De actuele stand van zaken is dat 1 medewerker eind april volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is verklaard door het UWV. Aan deze medewerker is met ingang van 1 mei 2017 ontslag verleend wegens arbeidsongeschiktheid. Daarnaast loopt op dit moment voor een andere medewerker een vergelijkbaar WIA traject bij het UWV. Naar verwachting zal dit op korte termijn ook leiden tot volledige arbeidsongeschiktheid van betrokkene. Voorts is door de bedrijfsarts voor 3 medewerkers als prognose opgenomen dat zij voor 1 juli a.s. volledig zijn hersteld en loopt voor de andere medewerkers interventietrajecten (coachingtrajecten, mentaal begeleidingstraject e.d.) die naar verwachting zullen bijdragen aan een volledig herstel in het 3^e of 4^e kwartaal van dit jaar.

Ontwikkeling ten opzichte van de Verbaannorm

Waterschapsbedrijf Limburg hanteert al sinds 2011 de Verbaan norm. De Verbaan norm geeft een indicatie van het haalbare ziekteverzuimniveau binnen de organisatie, afgezet tegen het ingeschatte, haalbare verzuim. De Verbaan norm maakt hiervoor gebruik van twee belangrijke variabelen: de leeftijd verdeeld in vijf klassen (5 groepen van elk 10 jaar) en het werkniveau verdeeld in vijf klassen (niveau 1: Lager Onderwijs, niveau 2: Mavo / LBO en VMBO, niveau 3: HAVO / MBO, niveau 4: HBO en niveau 5: WO).

De Verbaan norm was voor WBL in 2012 4,0% en is in 2013, vanwege de toegenomen gemiddelde leeftijd in de organisatie, gestegen naar 4,1 %. Deze norm geldt nu al enkele jaren. In 2012 tot en met 2014 was het gemiddeld verzuimpercentage ruim onder de Verbaan norm. Sinds 2015 en 2016 is het verzuimpercentage hoger dan de Verbaan norm, omdat in deze jaren het langdurig verzuim (> 42 dagen) sterk is gestegen. In 2015 naar 2,85 % en in 2016 naar 3,27 %.



Signaal Vereniging van Bedrijfsartsen

Door de Vereniging van Bedrijfsartsen is onlangs gesignaleerd dat het langdurig ziekteverzuim vooral bij de categorie 50 jaar en ouder toeneemt en dat het langdurig verzuim de komende jaren vanwege de stijging van de pensioengerechtigde leeftijd (koppeling aan de levensverwachting van mensen) naar verwachting nog verder zal toenemen.

Dit zorgpunt is door de Vereniging van Bedrijfsartsen kenbaar gemaakt aan de Regering met de intentie om de regelgeving met betrekking tot de pensioengerechtigde leeftijd te heroverwegen (Bron: informatie bedrijfsarts).

Mogelijk neveneffect CAO

Voor het waterschapspersoneel geldt dat op CAO nivo in de laatste jaren het reguliere verlof als ook het buitengewoon verlof aanzienlijk is beperkt. Deze afspraken zijn door de Unie van Waterschappen bindend opgelegd aan de waterschapsorganisaties. De ADV regeling is afgeschaft en het basisverlof omvat het wettelijke minimum verlof van 20 dagen (144 uur) per jaar. Ter compensatie van het vervallen van verlofdagen is het Individueel Keuzebudget (IKB) geïntroduceerd waarbij de mogelijkheid is geboden om verlof te kopen. In de praktijk blijkt dat relatief weinig medewerkers (circa 31% van het huidige personeelsbestand) van deze mogelijkheid gebruik maakt en het IKB gebruikt als extra inkomenscomponent. Dit heeft tot gevolg dat in vergelijking tot voorheen het aantal 'rustmomenten / herstelmomenten' voor veel medewerkers aanzienlijk minder is geworden.

Oorzaken voor langdurig ziekteverzuim

Uit de verzuimverslagen van de bedrijfsarts blijkt dat de oorzaken voor het langdurige ziekteverzuim veelal te herleiden zijn naar de volgende situaties:

1. ernstige ziekte waarmee mensen worden geconfronteerd;
2. fysieke klachten (bijvoorbeeld rugklachten);
3. psychosociale belasting of mentale klachten (rouwverwerking, balans werk en privésituatie).

Maatregelen om verzuim te beperken of te voorkomen

Op organisatie niveau zijn verschillende maatregelen genomen, zoals:

1. jaarlijkse uitvoering van een Periodiek Medisch Onderzoek dat inzicht geeft in het werkvermogen van de medewerkers;
2. jaarlijks worden ontwikkelgesprekken tussen leidinggevende en de medewerker gevoerd waarin vitaliteit of levensfase van mensen (bijvoorbeeld balansfase, spitsuurfase of heroriëntatiefase) wordt besproken;
3. organisatie workshop voor leidinggevende hoe om te gaan met verzuim. Doel van deze workshop is dat leidinggevende in staat zijn signalen van (dreigend) verzuimende medewerkers te herkennen en deze op een effectieve wijze te benaderen;
4. opstelling van gezondheidsrisicoprofielen, waarbij per functiegroep is vastgesteld welke arbeidsgerelateerde gezondheidsrisico's aan de orde zijn;
5. samenwerking met Ben Vitaal als aanbieder van bedrijfsfitness;
6. opzetten van een vitaliteitsprogramma ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers;
7. opstelling van een vitaliteitsgids zodat medewerkers zijn geïnformeerd over de faciliteiten die de werkgever aanbiedt om herstel te bevorderen.

Ter beperking van het kortdurend en middellang ziekteverzuim hanteert het WBL de volgende uitgangspunten:

1. medewerker moet zich ziek melden bij de leidinggevende;
2. leidinggevende neemt na 3 dagen contact op met de medewerker;
3. bij 3^e ziekmelding of ziekteperiode van langer dan 10 werkdagen wordt medewerker meteen opgeroepen voor spreekuur bij de bedrijfsarts;
4. de leidinggevende wordt zoveel mogelijk direct betrokken bij het overleg met de bedrijfsarts.

Ter beperking van het langdurig ziekteverzuim hanteert het WBL de volgende uitgangspunten:

1. regelmatig contact tussen de leidinggevende en de medewerker als ook het bevorderen van contacten met de directe collega's middels bijvoorbeeld huisbezoek;
2. de medewerker wordt regelmatig (minimaal 1x per 4 á 6 weken) opgeroepen voor spreekuur bij de bedrijfsarts;
3. de arbeidsdeskundige wordt vroegtijdig betrokken bij het verzuimtraject om de kans op langdurige ziekteverzuim te beoordelen zodat in een vroegtijdig stadium preventieve acties kunnen worden uitgezet;
4. de arbeidsdeskundige beoordeelt in een vroegtijdig stadium in samenspraak met de leidinggevende en/of de bedrijfsarts passende mogelijkheden van (gedeeltelijke) werkhervatting;
5. in overleg met de bedrijfsarts en/of de arbeidsdeskundige worden zo spoedig mogelijk interventietrajecten ingezet die zijn gericht op werkhervatting, zoals coaching traject, fysieke en/of mentale begeleidingstrajecten (Ciran traject), begeleiding door het Rughuis voor mensen met rugklachten, inzet van bedrijfsmaatschappelijk werker, uitvoering van ergonomisch onderzoek;
6. bespreking van het langdurig ziekteverzuim met bedrijfsarts, arbeidsdeskundige, leidinggevende en HR.

Aanpak rondom inhuur naar vast

Voor wat betreft de aanpak rondom inhuur naar vast is de DB mededeling 'evaluatie inhuur versus vaste medewerkers' bijgevoegd. Korthedshalve wordt verwezen naar de inhoud van deze mededeling.

De intentie is om in het 4^e kwartaal van dit jaar een voorstel te doen aan het bestuur ter versterking van de ontwikkelkracht van de organisatie. In dit voorstel zal de aanpak rondom inhuur naar vast en mogelijkheid van duurzaam doorwerken in het kader van vergrijzing van de organisatie worden meegenomen.

Mededeling aan het DB

Van	Stafunit HRM (Marcel Janssen)	Corsanr.	mmwjan/2017.07353
Onderwerp	Evaluatie inhuur versus vaste medewerkers		
Agendapuntnr.	3.8	DB-vergadering	7-6-2017

Samenvatting

Door het Dagelijks Bestuur is gevraagd om een evaluatie uit te voeren met betrekking tot de inhuur van externe menskracht. In het eerste kwartaal van 2017 is door de unit HRM een analyse uitgevoerd naar de omvang en de aard van de inhuur van externe menskracht over de jaren 2015 en 2016. De analyse is gebaseerd op de gegevens, zoals deze zijn geregistreerd in het financieel systeem (CODA) en het Personeelsinformatie systeem (PIMS).

Redenen voor inhuur externe menskracht

Uit de uitgevoerde analyse is gebleken dat de redenen voor inhuur van personeel van derden divers zijn.

Er wordt gebruik gemaakt van externe menskracht om:

- uitvoering te kunnen geven aan investeringsprojecten. Conform de huidige nota financieel beleid mag de unit BRO de kosten voor inhuur extra menskracht in de investeringskredieten opnemen, zodat deze kosten de exploitatie begroting niet belasten;
- uitvoering te kunnen geven aan operationele projecten en/of specifieke (bestuurlijke) opdrachten;
- uitvoering te kunnen geven aan extra taken voor de samenwerking met gemeenten;
- specifieke kennis en expertise te borgen die gaat verdwijnen als gevolg van uitstroom van WBL medewerkers in verband met pensionering;
- de continuïteit van de bedrijfsvoering te borgen bij ziekte (vervanging) of voor nog niet ingevulde vacatures;
- de gewenste flexibiliteit in de operationele bedrijfsvoering te organiseren (zogenaamde flexschil).

In 2015 is 26,7 FTE en in 2016 is 38,5 FTE aan extra menscapaciteit ingezet om uitvoering te geven aan het vorenstaande. De extra menskracht (uitgedrukt in FTE) was in 2015 en 2016 nodig voor de volgende onderdelen:

FTE	2012	2013	2014	2015	2016
Onderbezetting ziekte	-	-	-	1,6	2,9
Onderbezetting formatie	7,9	11,7	10,3	6,3	7,1
Inhuur ten behoeve van projecten (Capex)				5,8	8,8
Samenwerking, projecten Opex, opvang piekbelasting				13,0	19,7
Personeel van derden (totaal)				26,7	38,5

De vastgestelde reguliere formatie in de begroting voor WBL bedroeg in 2015 in totaal 151,2 formatieplaatsen en in 2016 in totaal 155,1 formatieplaatsen. De totale beschikbare menscapaciteit (inclusief personeel van derden) bedroeg in 2015 derhalve 168,6 fte en in 2016 185,6 fte.

Vanaf medio 2014 is de inhuur van derden geregistreerd in het Personeelsinformatiesysteem. Voor de jaren 2012 t/m 2014 is de personele onderbezetting wegens ziekte niet aan de orde, omdat gedurende deze jaren het ziekteverzuim lager dan de Verbaannorm was. Vanwege toename van het langdurige ziekteverzuim in 2015 en 2016 was inhuur van extra menskracht in 2015 en 2016 noodzakelijk. Momenteel lopen interventietrajecten om het langdurige ziekteverzuim te beperken.



Vergelijking uurtarief eigen personeel en personeel van derden

Het berekende gemiddelde uurtarief van een inhuurkracht is in 2015 een factor 1,3 hoger en in 2016 een factor 1,4 (inclusief BTW) hoger dan het gemiddelde uurtarief van het eigen personeel. De berekening van de uurtarieven is voor zowel het eigen personeel als voor het ingehuurd personeel gebaseerd op de direct toewijsbare personeelskosten. Voor het eigen personeel is het uurtarief gebaseerd op de personeelslasten (salarissen, sociale lasten en overige personeelskosten). Voor het personeel van derden is het uurtarief gebaseerd op de in rekening gebrachte inhuurkosten.

Alhoewel er sprake is van stijgende personeelslasten heeft dit binnen de systematiek van het WBL in 2015 en 2016 niet geleid tot budgettaire overschrijdingen.

Bestuurlijke methodiek van aansturing en verantwoording

De reguliere formatie, begrote personeelslasten en de begrote geactiveerde personele lasten worden vastgesteld door het bestuur en bevatten, zowel formatief als budgettair, de kaders c.q. grenzen waarbinnen de prioriteiten moeten worden gesteld om de continuïteit van de bedrijfsvoering te waarborgen. Over de formatie en de aanwending van budgetten wordt in de bestuursmarap verantwoording afgelegd aan het bestuur. Hiermee beschikt het bestuur over een goed mechanisme van sturing en verantwoording laten afleggen over de geleverde prestaties.

Creëren van meer balans tussen eigen vast personeel en inhuur van externe menskracht

Om een betere balans te waarborgen tussen het eigen vaste personeel (vaste formatie) en inhuur van externe menskracht zal de omvang van de benodigde menscapaciteit jaarlijks, als onderdeel van de Strategie Ontwikkel Cyclus, worden geactualiseerd in het kader van de Strategische Personeelsplanning.

Het vastgestelde bestuursprogramma van het Waterschap Limburg, de ambities van het WBL en de permanente oriëntatie op het versterken van de ontwikkelkracht van het WBL in verband met interne en/of externe ontwikkelingen zullen worden meegenomen in de strategische personeelsplanning. Het verkregen inzicht bepaald welke interventies nodig zijn om de benodigde menscapaciteit vast te stellen en een goede instroom, doorstroom en uitstroomstrategie te bepalen voor de eigen vaste formatie van het WBL en de inhuur van externe menskracht.

De uitkomsten zullen – voor zoveel mogelijk - worden doorvertaald in de begroting en/of de MeerJarenRaming. Deze procesaanpak leidt ertoe dat op een transparante wijze en meer aan de voorkant kan worden gestuurd door zowel het bestuur als het management op de benodigde menscapaciteit en de daarmee samenhangende kosten.

Daarnaast wordt dit jaar, mede in relatie tot het versterken van de ontwikkelkracht van de organisatie, de nadruk gelegd op het invullen van de vacatureruimte en het beperken c.q. voorkomen van het langdurige ziekteverzuim, voor zover dit ziekteverzuim beïnvloedbaar is vanuit de werksituatie.

Een verdiepende analyse van personeel van derden in relatie tot het versterken van de ontwikkelkracht van de organisatie en/of strategisch personeelsperspectief zal naar verwachting in het 4^e kwartaal van dit jaar kunnen worden voorgelegd aan het bestuur.