

Nieuwsbrief verzuim en preventie PeeZet en Zo



Leiden april 2017

Vijf tips voor effectief verzuimbeleid

In dit nummer

1. Vijf tips voor effectief verzuimbeleid
2. Wijzigingen in de nieuwe Arbowet
2. Preventiemedewerker
3. Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)
4. Wat kan PeeZet en Zo voor u betekenen?

-
1. *Oorzaak*
 2. *Breng in kaart*
 3. *Contact*
 4. *Werksfeer*
 5. *Gesprek*
-

Iedere werkgever krijgt er mee te maken: zieke werknemers. Hoe kunt u daar het best mee omgaan?

1. Achterhaal de oorzaak van verzuim.

Uit onderzoek blijkt dat slechts 1 op de 5 verzuimende werknemers fysiek niet kan werken. Verzuim heeft vaak te maken met functioneren, werkdruk of met de thuissituatie.

2. Breng verzuim in kaart.

U kunt verzuim pas aanpakken als u inzicht heeft in het probleem. Zorg voor frequent contact met uw werknemer. Houdt per werknemer de verzuimfrequentie en de verzuimduur bij. Dat geeft een duidelijk beeld.

3. Werk is het beste medicijn.

De regelmaat van (deels) weer werken en contact met collega's draagt vaak bij aan herstel. Onderzoek dus altijd de mogelijkheden op dit gebied. Kijk of u iemand tijdelijk op een andere afdeling kunt plaatsen, of geheel ander werk laten doen. Wees creatief in het bedenken van oplossingen. Dat leidt soms tot verrassende wendingen.

4. Tevreden medewerkers zijn gezonder.

Wie zijn baan leuk vindt, meldt zich minder vaak ziek. Grijp dus snel in wanneer er een minder goede werksfeer dreigt te ontstaan of de medewerker zich anders gaat gedragen.

5. Ga in gesprek.

Houd regelmatig contact met zieke medewerkers. Niet alleen om te achterhalen wat er aan de hand is, maar zeker ook om interesse te tonen. Als werkgever heeft u het recht te vragen naar de verwachte verzuimduur. Let wel: de medewerker is niet verplicht de aard van de ziekte te bespreken, maar u mag er wel naar vragen.



Wijzigingen in de nieuwe Arbowet 01-07-2017

De wijzigingen

Consult

Toegang

Bedrijfsarts

Second opinion

Klachtenregeling

Samenwerking

Contract

Boete

In de Arbowet worden een aantal nieuwe verplichtingen opgenomen. De belangrijkste staan hieronder voor u op een rij:

- Werknemers moeten de bedrijfsarts kunnen consulteren naast de al bestaande consultatie bij verzuimbegeleiding;
- Medewerkers krijgen een doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts voor gezondheidsvragen in relatie tot het werk zonder dat de werkgever daarover informatie ontvangt, de werkgever heeft alleen weet van de faciliteit;
- De bedrijfsarts krijgt de gelegenheid iedere arbeidsplaats in het bedrijf te bezoeken;
- De werknemer krijgt het recht op een second opinion (het raadplegen van een tweede bedrijfsarts);
- De bedrijfsarts moet beschikken over een adequate klachtenregeling;
- Alle arbodienstverleners (dus niet alleen de bedrijfsarts) werken nauw samen met, en adviseren aan de preventiemedewerker, de OR en/of de Personeelsvertegenwoordiging (PVT);
- Alle taken die een werkgever moet afnemen van een bedrijfsarts/arbodienst moeten contractueel worden vastgelegd;
- De bedrijfsarts kan zélf ook een boete krijgen als hij/zij zich niet houdt aan het mogelijk maken van de second opinion en hij/zij niet beschikt over een klachtenregeling.

De preventiemedewerker

De nieuwe Arbo-wetgeving schrijft voor dat er een of meerdere interne preventiemedewerkers moeten worden aangesteld. Vanaf 25 werknemers moet iedere werkgever een preventiemedewerker aanwijzen, bij minder dan 25 werknemers mag de werkgever deze taak zelf verrichten.



De subtaken van een preventiemedewerker zijn onder meer:

- tot stand komen en /of uitvoeren van de RI&E
- verzorgen van voorlichting en onderricht omtrent arbeidsomstandigheden,
- opzetten van een Arbo-zorgsysteem
- registreren en onderzoeken van ongevallen
- vraagbaak voor collega's, coördinator van preventieaangelegenheden dus samenwerken en adviseren van OR, personeelsvertegenwoordiging of belanghebbende werknemers.

Een preventiemedewerker dient over de volgende vaardigheden te beschikken:

- kunnen verstrekken van informatie
- individuele werknemers aan kunnen spreken op houding en gedrag
- communicatief vaardig
- bekendste arbeidsrisico's uit RI&E kunnen herkennen en verbetervoorstellen doen
- de uit te voeren maatregelen kunnen managen.

Risico inventarisatie en Evaluatie (RI&E) op een rij

De RI&E is verplicht!

Elke werkgever moet een arbobeleid voeren. De basis van dit beleid wordt gevormd door de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). De RI&E is een lijst met mogelijke risico's. Met deze lijst kunnen bedrijven in kaart te brengen welke risico's in hun eigen bedrijf voorkomen. Want pas als je weet welke risico's er zijn, kan je de juiste maatregelen treffen. Deze RI&E is verplicht voor alle bedrijven met personeel. Met de RI&E wordt een Plan van Aanpak (PvA) gemaakt. In het PvA staat wie, wanneer, welke maatregel neemt. Door het PvA uit te voeren kunnen bedrijven het werk veiliger en gezonder maken.

De stappen van de RI&E

De uitvoering van de RI&E bestaat uit de volgende stappen:

- Stap 1: Inventarisatie: Welke risico's spelen in er in het bedrijf/de organisatie?
Resultaat: een lijst met alle risico's in het bedrijf.
- Stap 2: Evaluatie: Hoe groot is het risico?
Resultaat: de risico's staan in volgorde van belangrijkheid.
- Stap 3: Plan van aanpak: Welke maatregelen?
Resultaat: een plan waarin staat wie, wanneer welke maatregel gaat treffen om de risico's te verminderen.
- Stap 4: Toetsen van de RI&E: Door een arbodienst of arbodeskundige.
(deze stap is niet verplicht voor bedrijven met maximaal 25 werknemers die gebruik maken van een erkend Branche RI&E instrument)
Resultaat: Een goedgekeurde RI&E, die voldoet aan de wettelijke eisen.
- Stap 5: Aan de slag: uitvoeren en evalueren van het Plan van Aanpak
Resultaat: de maatregelen zijn ingevoerd.

Begin
met
een
RI&E



Wie maakt de RI&E?

Namens de werkgever houdt de preventiemedewerker zich bezig met het opstellen van de RI&E en het Plan van Aanpak. Daarnaast werkt de preventiemedewerker samen met, en adviseert aan de Ondernemingsraad (OR) of de Personeelsvertegenwoordiging (PVT). Een preventiemedewerker is dus eigenlijk iemand die zich in het bedrijf (ook) bezighoudt met de veiligheid en gezondheid op de werkvloer. In kleine bedrijven (met 25 of minder werknemers) mag de werkgever zélf de preventiemedewerker zijn. De preventiemedewerker kan zich bij het opstellen van de RI&E laten bijstaan door een externe partij zoals een arbodeskundige of een arbodienst.

Plan van Aanpak maken

De RI&E laat zien welke risico's er zijn, maar niet hoe dit precies opgelost moet worden. Dit gebeurt in het Plan van Aanpak. Werkgevers en werknemers kunnen samen oplossingen bedenken. Vaak is het handig om de arbocatalogus van de sector te raadplegen bij het zoeken naar oplossingen.

De RI&E en het Plan van Aanpak actueel houden

Een RI&E maken is niet iets wat je één keer doet. Bedrijven en dus de risico's veranderen steeds: nieuwe machines, een nieuwe manier van werken, een nieuwe locatie. Bij grote aanpassingen in het bedrijf moet gekeken worden of er nieuwe risico's zijn. Dat betekent dat opnieuw de verschillende stappen van de RI&E worden uitgevoerd en het Plan van Aanpak aangepast. Maar ook als er geen grote veranderingen zijn is het belangrijk regelmatig het Plan van Aanpak te bekijken en de voortgang te beoordelen. Veilig en gezond werken is een continu proces.

Wat kan PeeZet en Zo voor u betekenen?

PeeZet en Zo biedt hulp en ondersteuning aan bedrijven met personeel in dienst zonder een eigen P&O afdeling. Hierbij kunt u denken aan:

- Ondersteuning bij selectiegesprekken als u personeel wilt aannemen
- Maken van (arbeids)overeenkomsten
- Opbouw en/of het digitaliseren van personeelsdossiers
- Beschrijven van uw bedrijfsregels in een personeelshandboek
- Hulp bij beoordelen en functioneren
- Uitvoeren van uw RI&E
- Uitvoeren van taken preventiemedewerker
- Opstellen van een verzuimprotocol
- Hulp bij de uitvoering van uw ziekteverzuimbeleid vanaf de eerste ziektedag

Dat kan op uw locatie of op afstand.

Enkele uren per week, maand, kwartaal.

Voor een project of ad-hoc.



PeeZet en Zo

www.peezetenzo.nl