

Vergaderjaar 2014–2015

31 490

Vernieuwing van de rijksdienst

Nr. 175

BRIEF VAN DE MINISTER VOOR WONEN EN RIJKSDIENST

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 20 mei 2015

Inleiding

Tijdens de behandeling van de begroting van Wonen en Rijksdienst op 29 oktober 2014 is gesproken over het ziekteverzuim bij de rijksoverheid, mede naar aanleiding van mijn beantwoording van vragen over dit onderwerp (brief van 14 oktober 2014, Aangangsel Handelingen II 2014/15, nr. 269).

Ik heb toen aangegeven dat het voor mij van groot belang is om het ziekteverzuim bij de rijksoverheid omlaag te krijgen. Het ziekteverzuim is de afgelopen jaren gedaald, maar is nog wel hoger dan het gemiddelde op de arbeidsmarkt. Ik heb ook aangegeven dat daar een paar verklarende kanttekeningen bij passen.

Als het gemiddelde op de arbeidsmarkt wordt gesplitst in grote en kleinere organisaties, dan ziet men dat grote organisaties een hoger ziekteverzuim hebben. Het personeelsbestand van het Rijk is bovendien relatief oud en de meerderheid van de Rijksmedewerkers (zo'n 75%) heeft uitvoerend werk, hetgeen ook gemiddeld een hoger verzuim betekent. Maar, nogmaals, het blijft een belangrijke opgave om het ziekteverzuim terug te dringen. Ik heb om die reden gemeld dat ik met uw Kamer wil delen welke maatregelen er zijn en worden genomen om het cijfer verder te beïnvloeden. Ik herhaal hierbij dat ik dat wel met realisme doe, want het personeelsbestand zal de komende jaren nog verder vergrijzen en het overgrote deel van het werk binnen het Rijk zal uitvoerend van aard blijven. Het aannemen van arbeidsbeperkten en lage loonschalen zal waarschijnlijk het terugdringen van het ziekteverzuim bemoeilijken. Ik heb op 29 oktober jl. toegezegd dat ik zou komen met een analyse van het ziekteverzuim bij de rijksoverheid en mijn voornemen voor aanscherping van het beleid tot terugdringing van het ziekteverzuim.

Analyse

Ik heb een analyse laten maken van de verzuimgegevens voor het Rijk over 2014.

Het ziekteverzuimpercentage voor het hele Rijk over 2014 bedraagt 5,0% (bron: P-Direkt). Het ziekteverzuimpercentage van de rijksoverheid over 2013, zoals o.a. gemeld in mijn brief van 14 oktober 2014, was 5,2%.

Ik heb in mijn brief van oktober jl. gemeld dat het niet reëel is om het ziekteverzuim van het Rijk te vergelijken met het landelijk gemiddelde. Reëler is het om het ziekteverzuimpercentage te vergelijken met het ziekteverzuim van andere grote organisaties. Het landelijk gemiddeld verzuim voor 2014 van grote organisaties, organisaties met meer dan 100 medewerkers, bedraagt 4,6% (bron: CBS).

Voor alle onderdelen van de rijksoverheid is, tot op het niveau van eenheden met meer dan 100 medewerkers, een kwantitatieve analyse van de verzuimcijfers over 2014 gemaakt, die inzicht geeft in het percentage ziekteverzuim, de verzuimfrequentie, het aantal nulverzuimers, de verzuimduur en de instroom in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De analyse geeft op de genoemde punten een goed beeld, ook van de verschillen tussen de Rijksonderdelen en hoe de cijfers zich verhouden tot het landelijk gemiddelde voor grote organisaties. De analyse is in gecomprimeerde vorm (niveau ministerie) bijgevoegd¹.

De analyse levert de volgende constatering op.

- Alle ministeries hebben een gemiddeld verzuimpercentage dat onder het landelijk gemiddelde voor grote organisaties ligt, behalve een aantal ministeries met grote uitvoeringsorganisaties: VenJ (met o.a. de Dienst Justitiële Inrichtingen), Financiën (de Belastingdienst) en BZK (aantal uitvoeringsorganisaties op het gebied van de bedrijfsvoering). Het is bekend dat het soort werk mede bepalend is voor de hoogte van het ziekteverzuim. Dit wordt bevestigd door de cijfers uit de nu verrichte analyse. Dit is voor het Rijk een belangrijke constatering, aangezien de meerderheid van de Rijksmedewerkers uitvoerend werk heeft.
- Het langdurig verzuim, verzuim vanaf 43 dagen, «levert» ca. 65% van het totale verzuim bij het Rijk.
- De verzuimfrequentie is dalend. Gemiddeld meldt de Rijksambtenaar zich 1 maal per jaar ziek. Dit is vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde.

Aanscherping beleid terugdringing ziekteverzuim rijksoverheid

Structurele aandacht voor werk en gezondheid draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Onder duurzame inzetbaarheid wordt verstaan het vermogen werk te hebben en te houden, waarbij aandacht is voor gezondheid, leren en ontwikkelen en sturing op de functieverblijfsduur. Dit is een van de speerpunten binnen het strategisch personeelsbeleid van het Rijk. Ik verwijs in dit verband naar hoofdstuk 8 van de Hervormingsagenda Rijksdienst (brief van 22 mei 2013, Kamerstuk 31 490, nr. 119). Het gaat hierbij vooral om het versterken van kwaliteiten van medewerkers en van de omstandigheden en condities waaronder zij werken, om zo gezondheidsproblemen te voorkomen. Speciale aandacht is er in dit verband voor het voorkomen van werkstress. En vanzelfsprekend gaat de aandacht ook uit naar het zo snel mogelijk herstellen en weer aan het werk gaan bij verminderde arbeidsgeschiktheid.

Ik vind het van belang om hier te benadrukken dat het bij dit onderwerp vaak gaat over ziekte en verzuim, maar dat de aandacht zich dan slechts op een klein deel van alle medewerkers richt. De reikwijdte van de aanpak bij het Rijk rond werk en gezondheid is daarom veel breder.

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

Dit gezegd hebbend, ga ik in het onderstaande nader in op het verzuimbeleid bij het Rijk.

Zoals al eerder door mij is aangegeven, zijn we met onze aanpak op de goede weg: er is sprake van een jarenlange trend van verlaging van het verzuim bij het Rijk en het Rijk doet relatief weinig een beroep op de WIA.

Eind 2012 is besloten dat de departementen eigenrisicodragers voor de Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA, onderdeel van de WIA) gaan worden. Dit proces is thans in uitvoering. Eigenrisicodragerschap voor de WGA brengt met zich mee dat men zich meer bewust wordt van het belang om maatregelen te nemen om de aanpak van het verzuim te versterken en de instroom in de WIA te verminderen. Op Rijksniveau is dienstverlening ontwikkeld om de departementen hierbij te ondersteunen.

Leidinggevenden vervullen een belangrijke rol bij de aanpak van het verzuim. Dit vergt vanzelfsprekend goede ondersteuning van leidinggevenden door HR-adviseur, bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werker en re-integratieadviseur. Periodiek vindt er bespreking plaats in de sociaal-medische teams van de rijksonderdelen. Het monitoren van het ziekteverzuim is een regulier onderwerp in de planning- en controle cyclus en kan aan de orde komen in functioneringsgesprekken met leidinggevenden.

Het is mijn bedoeling om het verzuimbeleid aan te scherpen langs de hieronder aangegeven twee lijnen.

1. Inhaalslag: aanpak van langdurig verzuim door aanpak van (complexe) dossiers.
2. Structureel: verbetering van de keten bij de aanpak van het ziekteverzuim bij het Rijk.

Ad 1, Inhaalslag: aanpak van langdurig verzuim door aanpak van (complexe) dossiers

Het is mijn plan om bij de rijksonderdelen met een hoog verzuim (zoals aangegeven, met name de grote uitvoerende organisaties) het komende jaar extra inzet te plegen door waar mogelijk complexe dossiers van langdurig verzuim aan te pakken. Hierbij kan worden gedacht aan medewerkers die als ziek staan geregistreerd, maar die mogelijk in staat zijn om (ander) werk te verrichten. Het is de bedoeling om door extra inzet van o.a. re-integratieadviseurs en de medewerkers zelf, deze naar (ander) werk te begeleiden.

Verder zijn er binnen de groep langverzuimers medewerkers die langer dan 2 jaar ziek zijn en die ten onrechte geen WIA-uitkering ontvangen. Door de verrichte analyse bestaat nu goed zicht op deze groep, waardoor, met deskundige hulp, kan worden gewerkt aan het herstellen van nalatigheden (onder andere bij de aanvraag van de uitkering bij het UWV).

Kortom, het gaat bij deze inhaalslag om het concreet aanpakken van (complexe) dossiers waar langdurig verzuim speelt en deze op goede wijze afronden. Hiermee wordt reeds goede ervaring opgedaan binnen het Rijk (Taskforce Verzuim bij het Ministerie van VenJ/kerndepartement).

Ad 2, Structureel: verbetering van de keten bij de aanpak van het ziekteverzuim bij het Rijk

Er zijn op dit moment verschillen tussen de verzuimaanpak per departement en soms zelfs per onderdeel. Bij een aantal rijksonderdelen zijn in de afgelopen periode goede resultaten bereikt met een aanpak waarbij op

de goede momenten de juiste deskundige hulp wordt ingezet. Ik noem hier met name het kerndepartement van Financiën, met een verzuimpercentage van 3,8%. Bij Financiën heeft men samen met het rijksbrede Expertisecentrum Organisatie & Personeel (EC O&P) de keten van samenwerking met bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk, re-integratieadviseur en arbo-adviseur ingericht. Op deze wijze werken de deskundigen nauw samen met HRM van Financiën, om zo leidinggevende en medewerker optimaal te kunnen adviseren.

De basis voor de inrichting van de keten zit in duidelijke afspraken over wanneer de deskundigen worden ingeschakeld. Zo is bij verzuim een periode van 42 weken het uiterste moment voor inschakeling van een re-integratieadviseur. Het op deze wijze, onder verantwoordelijkheid van de leidinggevende, samenwerken is nodig om tot betere resultaten te komen op het gebied van verzuimbeheersing.

Ik zal bezien of deze aanpak ook bij de andere onderdelen binnen het Rijk toepasbaar is. Dit betekent dus tijdige ondersteuning van medewerker en leidinggevende door deskundigen van het EC O&P of andere Shared Service Organisatie, die op de hoogte zijn van (re-integratie)mogelijkheden en vigerende regelgeving. De hiermee beoogde juiste inzet op het juiste moment moet tevens leiden tot het voorkomen van loonsancties van het UWV (in het WIA-traject) en het beheersen van de schadelast.

Dit betekent overigens zeker niet altijd dezelfde aanpak, het blijft immers maatwerk. In meer complexe gevallen zal meer/eerder en intensievere ondersteuning van medewerker en leidinggevende nodig zijn.

Het is mijn bedoeling dat de (eerste) resultaten van wat hierboven onder 1 en 2 staat genoemd in de verzuimcijfers begin 2016 zichtbaar zullen zijn. Het moet met deze aanpak mogelijk zijn de dalende trend voort te zetten. En dat is goed voor de rijksoverheid en vooral ook voor de mensen die er werken.

De Minister voor Wonen en Rijksdienst,
S.A. Blok