

Vitaliteit & ziekteverzuim

Wat is de huidige aanpak van NS?

HR&O voor vakbonden

September 2021



Huidige aanpak: van kwantiteit naar kwaliteit en meer focus op preventie

2015 tot einde 2020

Van kwantiteit en vinkjes...

Focus op verzuim en managementsturing vooral gericht op het volgen van de stappen van Wet Verbetering Poortwachter; dit leidde tot focus bij managers op administratieve processen. Haperende arbodienst die moeilijk was te bereiken, met te weinig capaciteit, werkte verstorend voor de re-integratieprocessen van medewerkers

Start vanaf januari 2021

... naar kwaliteit en meer aandacht voor preventie:

1. *Niet alleen focus op verzuim, maar ook op vergroten van werkvermogen*
2. *Bij verzuim ondersteunen we beter en interveniëren veel sneller*
3. *We blijven actief betrokken óók na re-integratie*

Belangrijkste interventies

Per januari '21: Nieuwe arbodienst

Een passend langjarig contract en partnership met één van de grootste arbodiensten van Nederland, met – binnen de zeer schaarse markt van bedrijfszorg in Nederland – voldoende en kwalitatief goede capaciteit om NS te kunnen bedienen. Direct actie in eerste week verzuim met triagetool In.Zicht

Per Q1 '21: Casemanagers verzuim

12 fte casemanagers begeleiden alle leidinggevenden en medewerkers proactief en gericht op duurzame en zo snel mogelijke re-integratie. Zij starten hun werkzaamheden direct op bij (mogelijk) langdurig verzuim. Managers kunnen focussen op aandacht voor medewerker

Per Q3 '21: Aanpak werkvermogen

Na de zomer starten eerste zes doelgroepen met aanpak vergroten werkvermogen; medewerkers krijgen kans eigen werkvermogen in kaart te brengen incl. gezondheidscheck en gesprek met coach, op afdelingsniveau worden patronen bekeken en op basis hiervan een actieplan gemaakt

Belangrijkste mijlpalen in het domein vitaliteit & verzuim in 2021

1. Start nieuwe arbodienst per 1 januari 2021

- Na aanbesteding in samenwerking en na instemming van COR gestart met nieuwe arbodienst Arbo Unie
- In tegenstelling tot afgelopen jaren is de ervaring van het eerste half jaar dat NS nu een arbodienst heeft die bereikbaar is, voldoende capaciteit heeft en aanspreekbaar is

2. Opstart van casemanagement vanaf Q1 2021

- Gekozen voor intensieve begeleiding van leidinggevenden én medewerkers bij re-integratie door casemanagers ziekteverzuim
- Medewerkers en manager houden zelf zoveel mogelijk regie; casemanagement ondersteunt, adviseert gevraagd en ongevraagd en borgt dat voldaan wordt aan complexe wet- en regelgeving
- Vanaf Q4 2021 12 fte casemanagement actief binnen alle bedrijfssonderdelen

3. Werkvermogen steeds meer omarmd binnen NS

- Inzet op vergroten van werkvermogen (en dus op preventie van verzuim) moet naast aanpak ziekteverzuim om instroom van nieuw verzuim op lange termijn verlagen*
- Begrippen vitaliteit en werkvermogen steeds bekender en meer omarmd binnen NS; KPI wordt ook gemeten
- Start van afdelingsgerichte aanpak werkvermogen met eerste 6 doelgroepen (HC, MCN, V&S, NSTM, TB, O&S)

4. Lancering Oplaadstation

- In Q1 2021 het nieuwe digitale NS oplaadstation gelanceerd, waar medewerkers zelf aan de slag kunnen met hun eigen werkvermogen; o.a. met digitale test en gesprek met coach
- Ze vinden er ook andere laagdrempelige ondersteuning, zoals HeyCoach bij mentale klachten

