

Uitwerking Financiële Opgave 2026 e.v.

Beleidsterrein	:	Interne organisatie
Onderwerp	:	Investeren in ziektepreventie
Portefeuille	:	Burgemeester Theo Segers
Behandelend ambtenaar	:	Albertine den Ouden

Korte toelichting op het onderwerp en bijbehorende activiteiten

Gezien het hogere verzuimpercentage binnen Molenlanden sinds de 2e helft van 2023 wordt het verzuim nauwlettend gevolgd en geanalyseerd. Het verzuimpercentage over 2024 komt uit op 6,63%. Over de laatste maanden van 2024 zien we een dalende trend. De Bedrijfsarts heeft geanalyseerd dat tweederde van het verzuim in 2024 wordt veroorzaakt door medische beperkingen. Eenderde van het verzuim heeft een psychische oorzaak. Het aantal verzuimdossiers wat een sec werkgerelateerde oorsprong heeft, is zeer beperkt.

In de afgelopen periode hebben er al diverse interventies plaatsgevonden om het verzuim te reduceren en welzijn te verhogen. Het is aannemelijk dat deze interventies hebben bijgedragen aan de daling van het verzuim. Zo is er een aangescherpt verzuimbeleid opgesteld en pakt de Domeinmanager eerder regie bij verzuim. Ook worden frequent verzuimers (3x of vaker ziek in 12 maanden) in beeld gebracht omdat dit een belangrijke voorspeller is van langdurig verzuim. Vanaf januari 2024 is er een nieuwe Arbodienstverlener die de verzuimbegeleiding uitvoert en ook met hen vindt er frequent overleg plaats.

In de periode oktober – december 2024 heeft de Risico-Inventarisatie en Evaluatie plaatsgevonden. Uit deze wettelijke verplichting volgt een plan van aanpak met nadere interventies om veilig en gezond werken te bevorderen. Dit plan wordt in Q1 2025 ter besluitvorming voorgelegd aan het vakteam Besturing en de OR.

Daarnaast wordt gewerkt aan een beleid om thuiswerkfaciliteiten aan te bieden om ook het gezond thuiswerken te beïnvloeden.

In de Begroting 2025 zijn reeds al een aantal interventies benoemd op het gebied van duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en verzuimpreventie.

Het wettelijke kader en mate van beleidsvrijheid

De Arbo-wetgeving en Wet Verbetering Poortwachter vormen een wettelijk kader waarbinnen interventies dienen plaats te vinden. Op het gebied van duurzame inzetbaarheid ligt de beleidsvrijheid bij de gemeente.

De uitgangspunten van het huidige beleidsmatige kader

In de Begroting 2025 zijn al de plannen voor 2025 opgenomen m.b.t de doelstellingen van HR.

Toetsing aan de vijf perspectieven uit de [Toekomstvisie Molenlanden 2050](#)

De personele aangelegenheden zijn indirect van invloed op alle perspectieven vanuit de Toekomstvisie.

Mogelijke beleidsmatige keuzes

Qua beleidsmatige keuzes zijn dit allen keuzes die geen bestuurlijke besluitvorming vragen, maar voortvloeien uit bestaande wet- en regelgeving of door het vakteam Besturing besloten kunnen worden i.s.m. de Ondernemingsraad.

In de Begroting 2025 zijn al een aantal activiteiten benoemd die opgepakt worden in 2025:

- Volgen en analyseren van het verzuim en interveniëren waar mogelijk.
- Faciliteiten thuiswerkbeleid opstellen; let wel; het budget hiervoor is richting de begroting 2025 fors gereduceerd. Van € 220.000 naar € 60.000. De regeling voor de thuiswerkfaciliteiten zal een sobere regeling worden. Om deze faciliteiten structureel aan te bieden is hiervoor wel structureel budget nodig i.p.v. een eenmalig budget.
- Het uitvoeren van onderzoeken om inzicht te krijgen in de beleving van medewerkers binnen Gemeente Molenlanden. Eén van de wettelijke verplichtingen is het uitvoeren van een Preventief Medisch Onderzoek (PMO). O.b.v. de resultaten van het onderzoek zal het vitaliteitsplan verder worden doorontwikkeld gericht op het verhogen van het welzijn en de vitaliteit.

Samenvattend kunnen we stellen dat het verzuim beïnvloed wordt door een breed scala van aspecten. Een substantieel deel van het verzuim is niet direct beïnvloedbaar vanwege de medische component. Er zijn reeds al diverse activiteiten ondernomen of gepland met het oog op verdere reductie van verzuim en het verhogen van welzijn. Ook om daarmee te voldoen aan onze wettelijke verplichtingen als werkgever.

De beperking van het verzuim vertaalt zich indirect door in een beperking van inhuur. Financieel is hierop al op geanticipeerd door te schrappen van het algemene wendbaarheidsbudget in 2025 en het begroten op de werkelijke salariskosten. Een verhoogt welzijn werkt stimulerend door in de productiviteit en effectiviteit van de medewerkers. Dit exact kwantificeren is lastig i.v.m. de beïnvloeding van diverse factoren die een rol spelen bij thema's als welzijn en verzuim.



Voor de langere termijn geldt dat we voornemens zijn de geïntensiveerde aanpak willen voortzetten en zo nodig aanpassen op basis van de genoemde periodieke onderzoeken.

Vanuit HR vragen wij extra aandacht voor de balans in belasting en belastbaarheid rondom de bezuinigingsopgaven. De budgetten voor wendbaarheid bij personele knelpunten zijn tot een uiterst minimum beperkt. Het aanhouden van dezelfde ambities zonder flexibiliteit in personele inzet, kan een negatief effect hebben op het welzijn van medewerkers en het verzuim mogelijk weer verhogen.

