

Antwoorden op vragen fractie OK agendapunt 8 Stadsregio Parkstad Limburg

De vragen zijn voorgelegd aan en beantwoord door Parkstad.

1. *Wat is de oorzaak van langdurige ziekte?*

Gelet op de privacywetgeving kunnen wij niet tot in detail uitleg geven over de oorzaken van uitval van de betreffende medewerkers. Wel kunnen we melden dat de klachten van medische aard zijn en niet gerelateerd zijn aan het werk. Desalniettemin is de werkdruk bij de andere collega's nog meer gestegen, omdat taken overgenomen moesten worden. Hierdoor is het risico op uitval aanwezig.

2. *Bestaat er geen mogelijkheid om deze mensen eerder te vervangen, zij zullen toch ook volgens wet poortwachter in een traject terecht komen?*

Als organisatie hebben wij nauw contact met de bedrijfsarts. Als (langdurige) uitval op de loer ligt worden medewerkers al vroegtijdig uitgenodigd op spreekuur. Ook hier gelden strenge privacy regels. Dit betekent dat de werkgever niet alle details kent van een ziekteproces waardoor het vaak lastig inschatten is hoe lang een collega afwezig zal zijn. Bovendien geldt bij betreffende medewerkers dat het ziekteproces dusdanig fluctueert dat zelfs de medisch specialisten een vooruitzicht op de lange termijn lastig dan wel niet kunnen geven. Als werkgever is het zodoende zeer complex om te sturen op personele bezetting. Immers het budget is krap en primair draag je in de wet poortwachter minimaal twee jaar het financiële risico voor de arbeidsongeschikte medewerker. Dit betekent dat je het loon dus ook doorbetaalt, weliswaar na 6 maanden krijg je loonkorting, maar deze is dusdanig beperkt in omvang dat er niet 1-op-1 vervanging voor kan worden geregeld.

Wat tevens meespeelt is de complexiteit van de organisatie, waardoor de inwerktijd gemiddeld langer is dan bij andere organisaties. Op de korte termijn kost een nieuwe medewerker dus tijd en op de middellange termijn levert het meestal pas iets op. Dit in combinatie met dure inhuurtarieven, onvoorspelbaar ziekteverloop en een krappe arbeidsmarkt maakt het adequaat acteren complex. Op het moment is prioriteren om de ballen in de lucht te houden de dagelijkse gang van zaken.

3. *Men geeft aan dat men van 2022-2024 nodig heeft om de zaak weer op orde te krijgen. Is er personeel om de gaten te vullen gezien de arbeidskrapte die er momenteel in alle sectoren heerst op de arbeidsmarkt?*

De afgelopen periode heeft het Parkstad bureau omwille van uitbreiding van de taken een geruim aantal collega's geworven. Vooralsnog zijn de vacatures nog steeds ingevuld. Desalniettemin is in algemene zin merkbaar dat de kwantiteit van de sollicitanten afneemt en de werkgever creatiever moet zijn in het inpassen van kandidaten. De vacaturetekst is een wensenplaatje, maar kijken naar iemands potentie wordt de norm voor de toekomst. Het is overigens niet zo dat er op het gebied van vervanging niks is gebeurd. Sinds 1 mei is een bureau ingeschakeld dat een assistent controller fulltime beschikbaar heeft gesteld. Op korte termijn zal bovendien een medewerker informatievoorziening/facilitair geworven worden ter vervanging van één van de langdurig zieken medewerkers.