



OPENBAAR ONDERWIJS

PRESENT

Ziekteverzuimbeleid **Stichting Openbaar Onderwijs PRESENT**

(VERSIE 20 MEI 2015)

1. Inleiding

Het ziekteverzuimbeleid maakt onderdeel uit van het arbo- en personeelsbeleid. Het ziekteverzuimbeleid heeft veel raakvlakken met het te voeren personeelsbeleid. De volgende relaties kunnen onder meer worden gelegd:

- Taakbelastingsbeleid, taakzwaarte en toedeling van taken;
- Loopbaanbegeleiding
- Nascholing, de mate waarin het beleid rondom de her-, bij- en nascholing past in de verbetering van de arbeidsomstandigheden en de bedrijfsgezondheidszorg;
- Mobiliteit;
- Doelgroepenbeleid, parttimers, beginnende docenten, senioren etc.

De genoemde onderdelen van het personeelsbeleid zijn vooral gericht op het individuele functioneren van medewerkers. Globaal gesproken vindt er een afstemming plaats tussen de medewerker enerzijds en de functie anderzijds. Hierdoor worden mogelijke knelpunten weggenomen en ontstaat een preventieve werking ten aanzien van verzuim.

Ondanks de preventieve werking die vanuit de verschillende beleidsterreinen ontstaat, ligt er een duidelijke verantwoordelijkheid bij het bevoegd gezag om indien verzuim toch ontstaat, hiervoor een adequate procedure in leven te roepen. Deze verantwoordelijkheid laat zich vertalen naar een specifiek verzuimbeleid.

Het ziekteverzuimbeleid heeft als doel:

- Arbeidsongeschiktheid en beroepsziekten voorkomen;
- Ziekteverzuim tot een minimum te beperken;
- De wetgeving op dit gebied na te leven.

De voordelen van een verzuimbeleid zijn:

- Te volgen procedures worden voor direct betrokkenen duidelijk;
- Verantwoordelijkheden en verplichtingen worden voor direct betrokkenen helder;
- Er gaat een preventieve werking uit van het beleid;
- Het verzuim wordt bespreekbaar gemaakt binnen de organisatie.

Door het hanteren van een duidelijke ziekteverzuimbeleid wordt getracht het ziekteverzuim terug te dringen. Present heeft als doel het ziekteverzuimpercentage rond de 4% te houden.

Overal in West-Friesland Oost

Verzuimbegeleiding staat niet op zich omdat factoren als de privé-situatie van de werknemers; het werkklimaat en de cultuur op scholen in belangrijke mate van invloed zijn op het ziekteverzuim.

Daarom is er een nauwe relatie met de organisatiecultuur, de mentaliteit van de individuele medewerkers, de stijl van leidinggeven en de communicatie.

Verzuimbegeleiding dient dus een integraal onderdeel uit te maken van het management-instrumentarium.

2. Verzuim nader bepaald

In de inleiding is reeds aangegeven dat verzuim in nauwe relatie kan staan met de privé-situatie en de mentaliteit van de individuele medewerkers, de organisatiecultuur, de stijl van leidinggeven en de communicatie. Hieruit kan worden opgemaakt, dat het verzuimpercentage meer omvat dan alleen het ziektepercentage onder de medewerkers.

Er worden in hoofdlijnen twee typen verzuim onderscheiden:

- a. ziekteverzuim
- b. grijs verzuim

Het ziekteverzuim (a.) omvat alle situaties waarbij een ziekmelding wordt gedaan naar aanleiding van een duidelijk aanwijsbaar ziekteproces.

Onder grijs verzuim (b.) worden die situaties verstaan waarin van verzuim kan worden gesproken, zonder dat dit kan worden herleid tot een ziekte (-proces).

Uit bovenstaande definiëring blijkt dat er een vertekening kan plaatsvinden binnen het ziekteverzuimpercentage.

Ziekteverzuim kan namelijk worden aangegeven in percentages. Het kent daardoor een zekere hardheid en is daarmee goed zichtbaar. Betrokkenen en/of belangstellenden kunnen aan de hand van kengetallen eenvoudig worden geïnformeerd.

Bij grijs verzuim ligt dit veel moeilijker. De oorzaken kunnen hier sterk uiteenlopen. Zo kunnen deze liggen in (combinaties van) werk-, fysiek- of privé-omstandigheden. Het is in ieders belang om de oorzaken die leiden tot dit verzuim weg te nemen, zodat er weer sprake kan zijn van een gezonde werksituatie.

Uit het onderscheid tussen ziekteverzuim en het grijs verzuim worden een tweetal interventie terreinen voor zowel het schoolmanagement als het bevoegd gezag zichtbaar:

- Bij aanpak van het ziekteverzuim moet vooral worden gedacht aan de implementatie van de VGW-aspecten uit de Arbo-wet. Deze vinden onder andere hun vertaling naar het personeelsbeleid. Het gaat hierbij primair om het voorkomen en, daar waar van toepassing, tot het minimaliseren van ziektegevallen. Ook de formele procedures gericht op het begeleiden van een zieke medewerker maken hiervan onderdeel uit. Deze procedures worden in de bijlage uitgewerkt.
- Bij interventies gericht op situaties van grijs verzuim dient creativiteit en inventiviteit bij het schoolmanagement, de medewerker en het bevoegd gezag voorop te staan. Dit is een logische conclusie volgende op het feit dat de oorzaken van grijs verzuim sterk van karakter kunnen verschillen. Het belang van gerichte interventie bij grijs verzuim wordt duidelijk als wordt gekeken naar de positie van de medewerker enerzijds en de organisatie anderzijds.

Bij grijs verzuim is er voor de medewerker duidelijk sprake van een (tijdelijke) te hoge belasting. Er is dus sprake van een probleem. Schoolmanagement, bevoegd gezag maar ook de individuele medewerker dienen dit probleem op te pakken.

Door in een vroeg stadium knelpunten te onderkennen en er gericht actie op te ondernemen kan worden voorkomen dat de medewerker in een (meer structureel) ziekteproces terecht komt.

Als uitgangspunt bij dergelijke interventies geldt:

“Wat kan de medewerker nog en hoe kunnen de knelpunten worden opgelost”.

Het niet aanpakken van grijs verzuim leidt ook bij de scholen tot een aantal negatieve gevolgen. Als voorbeelden kunnen hier worden genoemd: er moet worden geïmproviseerd, het werk blijft liggen, extra belasting van collega's, er moeten extra kosten worden gemaakt en in een aantal gevallen kan het zelf zo zijn dat kinderen naar huis worden gestuurd. Uit bovenstaande blijkt, dat het aanpakken van grijs verzuim een belangrijke prioriteit is geworden

3. De gesprekken nader getypeerd

De verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende ten aanzien van het gehele ziekteproces, beginnend bij de ziekmelding tot en met de volledige herstelmelding is onder andere terug te vinden in een aantal gesprekken met de zieke medewerker. Het voeren van (systematische) gesprekken is mede gericht op het volgende:

Tijdens ziekte treedt er vrij snel vervreemding op ten opzichte van de werkplek:

- In de eerste plaats doordat de zieke in sterke mate is georiënteerd op zijn eigen ziekte- en genezingsproces en daarmee veel belangstelling voor het schoolleven verliest.
- In de tweede plaats doordat de dag op de werkplek ruim gevuld is door de 'waan van de dag'. De zieke staat daarbuiten en verliest vrij snel het contact met de dagelijkse werkelijkheid van school.
- In de derde plaats hebben veel personeelsleden in het onderwijs een hoge "verzuimdrempel" veroorzaakt door een grote mate van verantwoordelijkheidsgevoel voor de (leerresultaten van de) leerlingen. Het gevoel de school in de steek gelaten te hebben, verhoogt de 'terugkeerdrempel'. Regelmatig contact van de eerst verantwoordelijke leidinggevende met de zieke is veruit de belangrijkste factor om vervreemding van de werkplek tegen te gaan.

In de gesprekken tussen het schoolmanagement en de zieke collega staat het creëren van een open en constructieve houding centraal. Het gaat bij deze gesprekken om een goed evenwicht tussen de persoonlijke en zakelijke aspecten. Uiteraard is het niet de bedoeling dat de organisatie zich gaat bemoeien met privé-aangelegenheden.

De volgende typen gesprekken kunnen binnen de procedure worden onderscheiden:

- Het ziekmeldingsgesprek;
- Het voortgangsgesprek;
- Het terugkeergesprek

Het ziekmeldingsgesprek

Het ziekmeldingsgesprek is het eerste contact tussen schoolleiding en de zieke medewerker. Het vindt direct na de feitelijke ziekmelding plaats of op zeer korte termijn. Tijdens dit

(telefonische) gesprek zal de schoolleiding belangstelling tonen voor de situatie van de medewerker.

Tevens zal duidelijkheid moeten ontstaan over de volgende onderwerpen.:

- Wat is er aan de hand?
- Hoe lang zal de afwezigheid naar verwachting duren?
- Welke zaken naast de lessen, moeten er op school worden overgenomen of geregeld?
- Wanneer is er weer contact?
- Wie neemt daartoe het initiatief?
- Wat kan de school of de schoolleiding op dit moment doen voor de zieke?

Vervolgens meldt de directeur betrokkene ziek bij het bestuursbureau. Tijdens het gesprek met de directeur wordt ook gesproken over de aard van de ziekte en wordt bepaald of er ook gelijk een oproep door de bedrijfsarts moet plaatsvinden.

Indien er niet gelijk een oproep door de bedrijfsarts heeft plaatsgevonden, vindt dat in ieder geval vanaf de tweede week van de ziekte plaats.

De casemanager is één van de medewerkers van het betuursbureau.

Het voortgangsgesprek

Tijdens het ziekmeldingsgesprek zijn er tussen schoolleiding en zieke medewerker afspraken gemaakt over een voortgezet contact. Dit volgende contact is het voortgangsgesprek Thema's tijdens dit voortgezette contact zijn:

- Hoe gaat het nu?
- Wat is bekend over de oorzaak van het (ziekte-)verzuim?
- Is er een relatie tussen het verzuim en de school?
- Mogelijkheden voor (gedeeltelijke) werkhervatting.
- Wat is het advies van de bedrijfsarts en wat doen we er mee?
- Wil je al wat horen over school?

Het voortgangsgesprek vindt bij voorkeur plaats bij de zieke werknemer thuis. Hierdoor wordt het gemakkelijker het gesprek richting persoonlijke omstandigheden te sturen, mocht dit nodig zijn. Naast het informeren naar de bovengenoemde thema's zal tijdens dit gesprek aandacht uitgaan naar de persoonlijke situatie van de medewerker. Is er bijvoorbeeld al contact geweest met collega's op/van het werk. Tijdens dit gesprek zal aandacht besteed moeten worden aan het isolement van de zieke medewerker richting de school. Het is daarom van belang dat de medewerker, indien daartoe in staat, af en toe naar school komt. Een en ander zal er toe bijdragen dat een reïntegratieproces sneller kan gaan verlopen.

Een ander belangrijk punt van aandacht is dat het management een inspanningsverplichting heeft om de medewerker op de hoogte te houden van de ontwikkelingen op de school. Dat kan ook gebeuren door het opsturen van relevante informatie, waarbij gedacht kan worden aan de notulen van de diverse overleggenia in school.

Bij langdurig ziekteverzuim vinden er meerdere voortgangsgesprekken plaats. Afspraken omtrent deze meerdere gesprekken worden tussen de medewerker en de schoolleiding gemaakt. Delegeren van het gesprek naar andere medewerkers is niet mogelijk.

Het terugkeergesprek.

Het terugkeergesprek vindt plaats op het moment dat de medewerker weer bijna genezen is. Tijdens dit gesprek worden afspraken gemaakt over de wijze van terugkeer, bijvoorbeeld over aangepaste werkzaamheden en/of tijden. Tijdens dit gesprek zal de schoolleiding aandacht moeten besteden aan de eerste werkdag na het ziekteproces. Het wordt vaak gewaardeerd als enige informele opvang tijdens de eerste werkdag plaats vindt. Er kan in dit kader gedacht

worden aan enige begeleiding door een directe collega. Daarnaast dienen alle collega's (enige dagen van te voren) op de hoogte te zijn van de terugkeer van de medewerker. Zo wordt een situatie gecreëerd waarbinnen de medewerker zich weer snel thuis en vertrouwd voelt op school.

Langdurig verzuim

Als een medewerker langer ziek is, zullen er overeenkomstig de Wet Verbetering Poortwachter, allerlei verplichte stappen moeten worden ondernomen vanaf het opstellen van een probleem analyse door de arbodienst in de 6^e week van het ziekteverlof tot het opstellen van een reïntegratieverslag en de vervolgstappen.

De regels omtrent ziekteverzuimbegeleiding en werkhervatting zijn vastgelegd

De uitgebreide beschrijving staat in het Verzuimprotocol, die als bijlage is toegevoegd.

Bedrijfsarts

Sinds 2010 werkt Present met een bedrijfsarts op locatie. Zij is de medisch adviseur van de organisatie.

De bedrijfsarts begeleidt de zieke werknemers en adviseert ten aanzien van de werkhervatting.

Indien een medewerker zich binnen één schooljaar 5 of meer keren ziek meldt, zal de bedrijfsarts een oproep aan de betreffende medewerker versturen voor een gesprek.

De PGMR heeft in haar vergadering van 23 april 2015 ingestemd met het voorstel.

Vastgesteld in de vergadering van het college van bestuur
van de Stichting Openbaar Onderwijs Present
d.d. 20 mei 2015

