

SKOTZO opgelucht over aanpak en afname ziekteverzuim

*Gerichte begeleiding Vervangingsfonds dringt
ziekteverzuim bij SKOTZO flink terug*

SKOTZO in Tilburg kampte lange tijd met een ziekteverzuim van enkele procenten boven het landelijk gemiddelde. Algemeen directeur Ad Graumans wilde daar maar wat graag korte metten mee maken, maar bij SKOTZO schoot de kennis op verzuimterrein tekort. Voor begeleiding nam Graumans het Vervangingsfonds in de arm met wie hij het verzuimvraagstuk tot in de finesses analyseerde en in goede banen wist te leiden.

Het verzuimbeleid van SKOTZO was in de praktijk geduldig. 'Er was niemand meer die een vinger aan de pols hield bij medewerkers die langdurig ziek waren', vertelt Graumans. 'En de begeleiding bij re-integratie van de medewerkers liet te wensen over.' Terwijl het ziekteverzuimpercentage bij SKOTZO toenam, speelde een voorgenomen fusie parten. 'We zijn drie jaar bezig geweest met de voorbereidingen voor een fusie met een andere Tilburgse scholenstichting', vertelt hij. 'We waren van mening dat we met de ontwikkeling van nieuw verzuimbeleid beter konden wachten tot na de fusie.'

Acht dossiers langdurig verzuim

Uiteindelijk stond het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen de voorgenomen fusie niet toe. SKOTZO moest op eigen kracht door. Ondertussen had ze een verzuimpercentage van 8 tot 9 procent over een periode van drie jaar. Dat was 2 tot 3 procent hoger dan het landelijk gemiddelde van 6 procent. Op het bureau van Graumans lagen acht dossiers langdurig ziekteverzuim. Hij was er niet blind voor, maar het ontbrak hem aan kennis en instrumenten om het verzuim te tackelen. 'Bovendien zat het UWV ons op de hielen met een boete, omdat we de regels van de wet Verbetering Poortwachter niet hadden opgevolgd.'

Vervangingsfonds

Tijd voor spijkers met koppen. Graumans besloot voor hulp aan te kloppen bij het Vervangingsfonds. Hij kreeg support van adviseurs Els Hoevenaars en Marilou Pardoën. 'Ik wilde samen met hen die langlopende dossiers doorlichten. Boven tafel halen of we gedaan hadden wat we moesten doen? Zo niet, hoe dan de 'schade' te herstellen. En tot slot: hoe we in de toekomst langdurig verzuim gericht kunnen monitoren en liefst voorkomen.' De algemeen directeur herinnert zich de vele vragen van de adviseurs tijdens de eerste gesprekken. 'Waar heb je moeite mee? Waar loopt het vast? Waarom duurt het zo lang voordat je ingrijpt bij een dossier? Ik had het gevoel dat het verzuim ons overkwam, maar de vragen confronteerden me met onze verantwoordelijkheid. Het was duidelijk dat we ons te passief opstelden bij langdurig verzuim. We lieten het lopen.'

Verzuim is een keuze

Nadat Hoevenaars en Pardoën de problematiek met Graumans hadden onderzocht, voerden ze gesprekken met de directeurs. 'We begrepen dat 'ziek zijn' iemand overkomt, maar dat verzuim een keuze is. Ook werd duidelijk dat zowel medewerker als leidinggevende die keuze kunnen beïnvloeden. Zo kan een medewerker met een gebroken been mogelijk wel op krukken naar school. En is het aan ons om contact op te nemen met een overspannen leerkracht om vervolgens samen te zoeken naar de oorzaak en oplossingen.'



'Zo kan een medewerker met een gebroken been mogelijk wel op krukken naar school'

Oorzaken verzuim

Het inzicht dat de keuze om thuis te blijven te beïnvloeden is, was leidraad bij de acht zogenoemde 'driegesprekken' die daarop volgden: gesprekken tussen betrokken medewerker, directeur en adviseur. De doortastende vragen van Pardoën brachten klip en klaar de verschillende verzuimoorzaken van de acht leerkrachten aan het licht. 'Zo was er bij de een sprake van ziekte of gebrek, bij de ander van privéaangelegenheden en bij weer een ander van onvoldoende functioneren.' Er ging een wereld open voor Graumans en zijn team. 'Deze aanpak was nieuw voor ons. Zo belangrijk dat je de oorsprong van het verzuim met elkaar naar boven haalt. Dan weet je ook aan welke knop je moet draaien bij het zoeken naar een gerichte oplossing.' Van elk gesprek werd een verslag gemaakt met daarin duidelijke afspraken over wie wat wanneer doet. 'Iedereen hield zich eraan.'

Wet Verbetering Poortwachter

Gaandeweg maakte het duo van het Vervangingsfonds het directieteam ook wegwijs in de procedures van de wet Verbetering Poortwachter (WVP). Ook nodig, want uitkeringsinstantie UWV had SKOTZO inmiddels een loonsanctie opgelegd, omdat ze haar re-integratieverplichtingen op één van de verzuimdossiers niet was nagekomen. 'We waren blindgevaaren op het advies van de bedrijfsarts en hadden volgens het UWV onvoldoende rekening gehouden met het oordeel van de verzekeringsarts. We hadden niet genoeg gedaan om die leerkracht terug te krijgen in het arbeidsproces.' Graumans is het Vervangingsfonds dankbaar. 'De WVP is een uiterst complexe wet. Als kleine stichting hadden we die expertise gewoon niet in huis. Nu kennen we de wet beter en handelen ernaar. De loonsanctie hebben we uiteindelijk kunnen repareren.'

Verzuimpreventie

SKOTZO maakte ook werk van verzuimpreventie. Met enkele andere schoolbesturen in Tilburg sloot ze een tweejarige overeenkomst met een Arbodienst om ziekteverzuim voor te zijn

en op de voet te volgen. Zo geeft de Arbodienst de school bijvoorbeeld een seintje wanneer een medewerker zich voor de derde keer in een jaar ziek meldt. 'Betrokken directeur trekt dan meteen bij die medewerker aan de bel, onderzoekt wat er aan de hand is om te voorkomen dat het verzuim uit de hand loopt.' De directeuren zijn inmiddels geschoold in het voeren van dergelijke gesprekken. 'In rollenspellen leerden we de juiste vragen te stellen, door te vragen en aandacht te besteden aan wat een absente leerkracht nog wél kan.'

Actueel verzuimbeleid

Het begeleidingstraject drukte SKOTZO tevens met de neus op het sterk verouderde verzuimbeleidsplan. Dit is onlangs in concept geactualiseerd. 'We hebben adviseurs van het Vervangingsfonds gevraagd het concept te beoordelen en aan te passen waar nodig. Daarna gaan we dit beleid implementeren.' Maar ook zonder vastgesteld beleid heeft ziekteverzuim bij SKOTZO nu structureel aandacht. Dat wil zeggen: verzuim staat regelmatig op de agenda van het directieoverleg, het teamoverleg en het overleg met de Medezeggenschapsraad (MR).



Over Skotzo

SKOTZO (Stichting Katholiek Onderwijs Tilburg Zuid-Oost) behartigt het onderwijs van vijf basisscholen. Aan het hoofd van elke school staat een directeur. De vijf scholen samen tellen in totaal 1250 leerlingen en 120 personeelsleden. SKOTZO heeft een bovenschools bestuursbureau met aan de leiding Ad Graumans, algemeen directeur.

Dossiers gesloten

Acht verzuimdossiers in januari 2014, in maart 2015 kunnen er daarvan zes in het archief. Dat wil zeggen: betrokken medewerkers zijn terug voor de klas, hebben een andere taak binnen de stichting, zijn met vervroegd pensioen, volgen een loopbaantraject of hebben in goed overleg afscheid genomen van SKOTZO. Eén dossier is op een haar na afgerond en op één dossier wordt nog gezocht naar een passende oplossing. Betrokken directeuren en medewerkers kijken volgens Graumans tevreden terug op de interventie van het Vervangingsfonds. 'Mede dankzij de scholing in gespreksvoering onderhielden ze intensief contact met verzuimende medewerkers. Deze waren op hun beurt blij met de aandacht voor hun problematiek. Voor zover ik weet, vond geen van allen de aandacht bemoeizuchtig, opdringerig of vervelend.'

“Acht verzuimdossiers in januari 2014, in maart 2015 kunnen er daarvan zes in het archief.”

Daling ziekteverzuim

De directeuren weten van wanten, de acht dossiers zijn zo goed als afgerond en het verzuimbeleid staat in de steigers. Meer inzicht, meer kennis, meer actie. Dat is grofweg het resultaat van de support van het Vervangingsfonds bij SKOTZO. In het eerste kwartaal 2015 noteert SKOTZO een verzuimpercentage onder de 7 procent. Graumans is voorzichtig. Hij vindt het nog te vroeg om het getal van de daken te schreeuwen. 'Ik ben blij met deze fikse daling, maar voor een oordeel over een structurele verlaging is meer tijd nodig. Pas als de daling lange tijd doorzet kunnen we deze toeschrijven aan een beter verzuimbeleid.' Wel benadrukt de algemeen directeur gelukkig te zijn met het meedenken van het Vervangingsfonds. 'Met hulp van de adviseurs hebben we het verzuim uit de taboesfeer gehaald. We zijn ons ervan bewust dat we niet passief hoeven afwachten, dát en hoe we actief kunnen sturen op langdurige verzuimdossiers en dat we wettelijke verplichtingen dienen na te komen.'

Vervangingsfonds staat SKOTZO bij met raad en daad

SKOTZO benaderde het Vervangingsfonds in januari 2014 voor hulp bij het terugdringen van langdurig ziekteverzuim.

Acties Vervangingsfonds bij SKOTZO tot aan zomervakantie 2014:

- begeleiding en advies aan algemeen directeur
 - interviews met alle directeuren
 - begeleiding en advies aan twee directeuren in verband met hoog verzuim op de locatie
 - kennis aangereikt over arbo, Wet Verbetering Poortwachter, re-integratie en verzuimgesprekken
 - gesprekken met werknemers met langdurig ziekteverzuim
 - driegesprekken: gesprek met zieke werknemer, betrokken directeur en regioadviseur/re-integratiedeskundige met het oog op plan van aanpak voor re-integratie
 - training RI&E/Arbomeester2 voor alle directeuren
-