

Aan de leden
College van Bestuur
De Haagse Scholen

BETREFT	DATUM	CONTACTPERSOON	BRIEFKENMERK
Verzuimpreventie	30 mei 2023	Marianne Gommans Tel. 06 - 3165 9837	

Beste leden van het College van Bestuur,

Tijdens de GMR Interne Vergadering van 23 mei jl. schoof - op haar verzoek - mevrouw Kurban aan, een van de twee bedrijfsartsen van de ArboUnie die zich bezighouden met De Haagse Scholen. De GMR heeft met haar gesproken aan de hand van de notitie ziekte-verzuimanalyse, die hij op 16 mei jl. van u heeft ontvangen.

De GMR realiseert zich aan de ene kant terdege dat de ArboUnie er belang bij heeft wanneer De Haagse Scholen van meer diensten gebruik maakt. Aan de andere kant kan het goed inzetten van preventieve maatregelen niet alleen leed voorkomen voor de betrokken medewerker, maar ook een bijdrage leveren aan het terugdringen van het personeelstekort. Het gaat hierbij om meer dan een kosten-batenanalyse.

Tijdens het gesprek met mevrouw Kurban kwamen een aantal onderwerpen ter sprake, die de GMR graag met u deelt als bouwstenen om het verzuimbeleid aan te vullen en aan te scherpen, zonder dat de GMR verwacht dat u hierop tijdens de komende vergadering, waarvoor de raad het onderwerp graag wil agenderen, uitgebreid ingaat:

- a) Uit de notitie kwam naar voren dat het ziekteverzuimpercentage hoger ligt dan eerdere jaren, zonder dat echt duidelijk is wat daaraan ten grondslag ligt. Het vermoeden is dat dit samenhangt met corona- en griepgolven. Ook een stijging van het aantal oudere medewerkers zou een mogelijke reden kunnen zijn. Dat is echter niet af te leiden uit de gegevens in de notitie. Mevrouw Kurban wees erop dat een verdere verdieping van de onderliggende oorzaken door de ArboUnie - om zo meer inzicht te krijgen - mogelijk is, maar dat De Haagse Scholen hiervoor een verzoek moet indienen, omdat dit buiten het overeengekomen dienstverleningspakket valt. Meer achtergrond bij de cijfers kan er toe bijdragen dat er gerichte maatregelen genomen kunnen worden om het percentage ziekteverzuim te verlagen. De GMR vraagt zich af waarom De Haagse Scholen niet meer inzicht wenst te krijgen in de oorzaken van de stijging? Of is er wellicht intern meer bekend dan in de notitie is opgenomen?

De Haagse Scholen Stichting voor primair en speciaal openbaar onderwijs

- b) In het kader van het terugdringen van het ziekteverzuim is er onder meer gesproken over de aanpak van De Haagse Scholen, zoals die op pagina 1 van de notitie genoemd staat. De bedrijfsarts gaf aan dat de intentie goed is, maar dat het kan helpen wanneer er per 'probleem' – denk daarbij bijv. aan lerarentekort of sociale veiligheid – een gerichte aanpak voor een groep scholen, die hiermee te maken heeft, ontwikkeld wordt. Denkt De Haagse Scholen hierover na?
- c) De groep oudere medewerkers kent een hoger verzuimpercentage dan de cohorten met een lagere leeftijd. Op zichzelf sluit dat aan bij de landelijke trend volgens mevrouw Kurban. Dat neemt niet weg dat gerichte maatregelen voor deze leeftijdscategorie ertoe kunnen leiden dat het verzuimpercentage daalt. Ook hiervoor geldt dat er expertise in huis is bij de ArboUnie. Maakt De Haagse Scholen hiervan gebruik? Of heeft De Haagse Scholen zelf beleid ontwikkeld op dit vlak?
- d) Een ander punt dat naar voren kwam, is het belang van flankerend beleid. Mevrouw Kurban gaf aan dat het geven van meer regelmogelijkheden aan de medewerkers eraan kan bijdragen dat het verzuim daalt. Als voorbeelden noemde ze het mogelijk maken dat medewerkers met kinderen in de schoolgaande leeftijd een uur later kunnen beginnen, en voldoende ruimte bieden aan personeelsleden voor mantelzorgtaken als het begeleiden van ouders of kinderen naar een ziekenhuisafpraak. Dat lijken in tijden van lerarentekort op het eerste gezicht tegenstrijdige oplossingen, maar wanneer daarmee bereikt wordt dat de betreffende medewerker binnenboord en inzetbaar blijft, kan het juist een goede bijdrage leveren. Stimuleert De Haagse Scholen de directeuren om dergelijke wegen te verkennen?
- e) Hierop voortbordurend stond de GMR met de bedrijfsarts stil bij het belang van het goed betrekken van het team. Dan gaat het niet alleen om werkverdelingsplannen, maar ook over mogelijkheden om elkaar ruimte te bieden om een goede werk-privébalans te bereiken. Hoe ondersteunt De Haagse Scholen de directeuren om het goede gesprek met hun team te kunnen voeren?
- f) Bij organisatieveranderingen die gevolgen hebben voor de medewerkers, zoals schoolsluitingen of de huidige ontwikkelingen rondom versnellingscholen, helpt het wanneer de arbodienst vanuit het oogpunt van preventie geïnformeerd wordt. Is duidelijk wie in voorkomende gevallen binnen De Haagse Scholen het voortouw neemt?
- g) Om verzuim te voorkomen is het ook belangrijk dat de medewerker zich veilig voelt. Wat doet De Haagse Scholen bij verzuim dat voortkomt uit sociale onveiligheid?

- h) Bij de ArboUnie blijkt dat sommige scholen relatief meer gebruikmaken van de mogelijkheden voor 'interventies', zoals een gesprek met een psycholoog bij een crisissituatie, dan andere scholen. Daarvoor kon de bedrijfsarts geen verklaring geven. Zijn alle directeurs van de mogelijkheden op de hoogte? Worden zij aangemoedigd om 'interventies' tijdig in te zetten om zo te voorkomen dat het verzuim langer duurt?
- i) Sommige directeurs melden zieke medewerkers pas na geruime tijd aan bij de ArboUnie. Wanneer de dienst eerder op de hoogte is, kan er sneller opgetreden worden en dat kan de duur van het verzuim verkorten. Wat kan worden gedaan om de directeurs te bewegen in deze richting?
- j) In het verleden, voor corona, waren er regelmatig bijeenkomsten tussen de bij DHS betrokken medewerkers van de ArboUnie en de verzuimmedewerkers en HRM-adviseurs van De Haagse Scholen. Deze structurele bijeenkomsten van het sociaal medisch team (SMT) zijn nog niet hervat. Mevrouw Kurban kent de reden hiervoor niet en hoopt dat deze snel opnieuw opgestart worden, omdat juist deze bijeenkomsten van belang zijn om algemene zaken, zoals de bovengenoemde, bespreekbaar te maken. Staat het opnieuw opstarten van de SMT-meetings in de planning?

Tot slot deelt de GMR graag met u dat de bedrijfsarts in het gesprek ook inbracht dat zij het positief vindt dat sommige scholen op eigen initiatief de ArboUnie benaderd hebben om een risicoanalyse te maken. Een ander belangrijk punt dat goed loopt in haar ogen bij De Haagse Scholen is de mogelijkheid van re-integratie van een medewerker op een andere school. Dat biedt soms net de juiste impuls aan iemand om de draad weer op te pakken.

Het lijkt erop dat de betrokken medewerkers op het Bestuurskantoor er nog niet aan toe zijn kunnen komen om beleid te maken voor preventie op basis van een goede analyse van het verzuim. Waarom wordt hieraan niet meer prioriteit gegeven? Een lager ziekteverzuimpercentage is altijd belangrijk, en zeker in tijden van personeelstekort. Preventie van het ziekteverzuim in de brede context is een onderwerp van de lange adem.

De GMR wil graag een bijdrage te leveren aan het gesprek hierover en hoopt dat de bovenstaande lijst hiervoor aanknopingspunten biedt. Om van de ontwikkelingen op de hoogte te blijven, stelt de GMR voor komend najaar uitgebreider bij het onderwerp stil te staan.

Met vriendelijke groet,

Namens de GMR

Esther Verheijen
(voorzitter)