

De liberalisering van de Arbowet geeft werkgevers de mogelijkheid om zelf een arbo- en verzuimbeleid op te zetten. Verantwoordelijkheid en keuzevrijheid gaan nu hand in hand. Het codewoord daarbij is maatwerk. Bij de Stichting Openbaar Onderwijs A73 in Cuijk geven ze aan dat begrip een dubbele betekenis. Iedereen – óók de externe dienstverlener - die bij de scholen betrokken is, wordt als partner gezien, en de organisatie koopt dienstverlening naar eigen snit in. 'Tot nu toe zijn we niet goedkoper uit, maar het levert wel meer op.'

[Paul Troost]

Liberalisering Arbowet maakt van A73 een lerende organisatie

Nu per 1 juli 2005 de wetgeving Liberalisering van kracht is, zijn werkgevers niet meer verplicht een gecertificeerde arbodienst te contracteren. Sinds de Arbeidsomstandighedenwet van 1998 was dat namelijk voorgeschreven. Een bedrijf mag nu de dienstverlening zelf regelen, daarvoor externe deskundigheid inhuren of alles bij het oude laten door een standaardpakket bij een arbodienst in te kopen. Als een bedrijf besluit om geen gebruik meer te maken van een arbodienst, dan ontslaat dat de organisatie niet van haar verantwoordelijkheid om voor een goed personeelsbeleid te zorgen. Zo blijft de verzuimbegeleiding van zieke werknemers verplicht en moet de eigen arbeidsdienstverlening met voldoende kennis van zaken worden verzorgd. Een contract met een bedrijfsarts is bijvoorbeeld noodzakelijk.

Iets nieuws

Bij de Stichting Openbaar Onderwijs A73 in Cuijk hebben ze de mogelijkheden die de nieuwe wet geeft met beide handen aangegrepen. Er deed zich ook een ideale gelegenheid voor om anders tegen arbeidsdienstverlening en ziekteverzuim aan te kijken. In 2004 verzelfstendigden en fuseerden negen basisscholen in Noord-Limburg en het Land van Cuijk. Een nieuwe lente vraagt om een fris geluid, dachten ze bij de kersverse stichting. 'We liepen toen op de nieuwe wetgeving vooruit, maar we vonden dat de tijd rijp was om iets nieuws te gaan doen.'

Aan het woord is Jos Tax, directeur van het Staffbureau in Cuijk. Samen met de algemeen directeur vormt hij het bovenschools management, waarbij Tax vooral het personeelsbeleid en de financiën voor zijn rekening neemt. Ziekteverzuim en vooral de preventie ervan heeft zijn speciale aandacht. Dat moet ook wel, want A73 koos niet als voorheen voor een conventioneel contract tegen een standaardtarief bij een arbodienst, maar voor een extern arbobedrijf met dezelfde visie als de nieuwe stichting. 'We gaan er hier bij A73 vanuit dat hoe minder verzuim er is, des te minder problemen er op de scholen zijn.' A73 ging in zee met Interarbo, een zelfstandige, kleine organisatie die bestaat uit de bedrijfsartsen Jan Schipper en Gretha Hijmans van den Bergh en arbeidsdeskundige Eri Slegers. Het bureau heeft een uitgebreid netwerk van professionals van wie de cliënten van Interarbo gebruik kunnen maken. Eri Slegers was vroeger in dienst van het Vervangingsfonds en kent het onderwijs door en door. 'Voor ons een reden temeer om met Interarbo te gaan werken.'

Eerst registreren

Het was volgens Jos Tax nodig dat A73 het ziekteverzuim eens onder de loep nam. Niet dat ze nou echt ontevreden waren over de relatie met de oude arbodienst, maar die werkte te veel op afstand, was op diverse locaties gevestigd en het personeel had met wisselende bedrijfsartsen te maken. Dat paste niet binnen de bedrijfsfilosofie waaraan A73 wilde gaan bouwen. 'We streven ernaar de communicatie tussen de geledingen kort en persoonlijk te houden, zodat we vroegtijdig horen als er op een school iets aan de hand is.' ▶▶

► *Vervolg pagina 23*

Ook de afwezigheid van gemiddeld zes procent was geen dringende reden om op verzuim in te zetten. De directeurs hadden daar ook weinig tijd voor, want hun takenpakket was te veelomvattend om dat percentage eens goed aan te pakken door het onderwerp de aandacht te geven die het verdient. Tax wijst op de ondertitel van hun ziekteverzuimplan die de bedrijfsfilosofie kernachtig weergeeft: je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden. 'Dat geldt niet alleen voor ieder personeelslid, maar ook voor de organisatie als geheel. Op een school waar een goede sfeer heerst en de werkdruk acceptabel is, komt weinig uitval voor die direct het gevolg van het werk is. Uiteindelijk gaat het dus niet om verzuim, maar om het goed functioneren van de schoolorganisatie. Een betere preventie van ziekteverzuim is er niet.'

Vóór preventie een speerpunt van het arbobeleid van A73 werd, was er een hoop administratief voorwerk op te knappen. Om meer grip op de problematiek te krijgen ging Tax het verzuim nauwkeurig registreren. Hij gebruikte daarvoor de VerzuimMeester van het Vervangingsfonds, een internetapplicatie waarmee ook een elektronisch dossier met informatie over een zieke werknemer kan worden opgebouwd. De VerzuimMeester geeft bovendien een signaal, als de werkgever gedurende de ziekteperiode wettelijk verplichte acties moet ondernemen. Een ideaal systeem, vindt Jos Tax, want via de VerzuimMeester kan een directeur ook doorgeven of de zieke werknemer een gesprek met de bedrijfsarts of de arbeidsdeskundige wil hebben. 'Zo houden we de communicatie gemakkelijk en zitten we er bovenop.'



“Een directeur staat er met de aanpak en preventie van ziekteverzuim niet meer alleen voor. Iedereen denkt mee”

Nooit alleen

Ook voor Interarbo is communicatie essentieel. Daarom ging Eri Slegers samen met haar collega's alle scholen langs om met het personeel kennis te maken en een gesprek te voeren met leerkrachten die al langer ziek waren. Daarbij bleef het niet. Eri heeft zich de gewoonte eigen gemaakt om iedere school-directeur eenmaal in de zes weken te bezoeken. Ze combineert dat met een spreekuur voor het personeel. 'Dat gesprek met de directeur kan over van alles gaan. Over zijn functioneren, of hij gecoacht wil worden, maar ook over hoe het op school gaat.

Is er een probleem, dan hoor ik dat in een vroeg stadium en kan ik samen met de directeur aan de slag.' Want daarover zijn A73 en Interarbo het volledig eens: de aanpak en preventie van ziekteverzuim doen management, directeuren, personeel en Interarbo samen. 'Dat is een van de grootste winstpunten in vergelijking met vroeger', benadrukt Jos Tax. 'Een directeur staat er nooit meer alleen voor, want iedereen denkt mee.' Het afgelopen jaar heeft Eri vooral met de directies meegedacht over de manier waarop een professioneel verzuimgesprek gevoerd moet worden. Dat bleek nodig, want in het verleden werd zo'n gesprek vaak alleen gevoerd omdat het verplicht was. 'Nu vertel ik een directeur waaraan een goed verzuimgesprek moet voldoen, en vooral hoe je zo'n lastig gesprek aanpakt.'

Niet goedkoper, maar ook niet duurder

A73 maakt nu ruim twee jaar gebruik van de mogelijkheden die de aangepaste wetgeving biedt. Jos Tax is enthousiast. 'We kopen bij Interarbo de dienstverlening in die we op dat moment nodig hebben. Dat kan de ene keer vooral voor de re-integratie van langdurig zieken zijn, de andere keer om de verzuimgesprekken te verbeteren. Maatwerk geeft ons meer vrijheid dan een vast pakket dienstverlening.' Maatwerk leverde volgens Tax nog meer op: A73 is een lerende organisatie geworden. 'We hebben nu een duidelijk beeld waar verzuim vandaan komt en wat de oorzaken daarvan zijn. We gebruiken die kennis om onze organisatie stapje voor stapje gezonder te maken.'

Rest de vraag of de arbo-dienstverlening door de liberalisering goedkoper is geworden. 'Om te bezuinigen moet je niet aan maatwerk beginnen', vindt Eri Slegers, 'want goed personeels-beleid kost altijd geld.' Jos Tax beaamt dat: 'Het gaat om de intentie van een schoolbestuur en niet primair om de financiën. We hebben de mogelijkheid om de dienstverlening meer te sturen met beide handen gegrepen, onder andere doordat we met Interarbo op basis van verrichtingen werken. Tot nu toe zijn we niet goedkoper uit, maar beslist ook niet duurder. Het levert wel meer op. Onder andere dat ons ziekteverzuim met bijna twee procent tot 4,3 procent gedaald is.' ■

Een winstpunt is dat A73 en Interarbo de aanpak en preventie van ziekteverzuim samen doen.

Van links naar rechts: Eri Slinger, Jos Tax en Léon Coenen

