



# Talent

OPENBAAR BASISONDERWIJS HOORN

## **Arbodienstverlening bij Talent vanaf 2012**

Talent gaat per 1 januari 2012 samenwerken met een andere arbodienstverlener, genaamd Tredin. De GMR heeft hier onlangs mee ingestemd. Dit betekent dat we afscheid nemen van ArboUnie en dus ook van onze vaste bedrijfsarts mevrouw Boterblom.

Waarom een andere arbodienst? De belangrijkste reden is dat de door ons voorgestane aanpak van het ziekteverzuimbeleid niet door ArboUnie kan worden geleverd. De aanpak van Tredin sluit juist wel goed aan bij de visie van Talent.

De aanpak moet gaan leiden tot een beperking van het verzuim. In de afgelopen jaren heeft Talent een verzuimpercentage van 8%. Dat is erg hoog. Landelijk heeft het primair onderwijs een verzuimpercentage van ca. 6%. Beperking van verzuim is goed voor de werknemers van Talent en dus ook goed voor de leerlingen. Talent streeft naar een ziekteverzuimpercentage dat een procentpunt ligt onder het landelijke gemiddelde voor het primair onderwijs.

### **Welke diensten verleent Tredin aan Talent?**

- Dagelijkse digitale registratie van ziek- en herstelmeldingen;
- Een digitaal systeem (EVI, eerste verzuim inventarisatie), waarbij de verzuimende werknemer op de eerste ziektedag een aantal vragen beantwoordt; dit geeft de leidinggevende en de arbodienst input voor een passende verzuimbegeleiding;
- Intensieve verzuimbegeleiding;
- Preventief spreekuur (ook wel 'arbeidsomstandighedenspreekuur' genaamd);
- Spreekuur arbeidsdeskundige en bedrijfsarts;
- Beheer van digitale dossiers (via het systeem TrackVerzuim)
- Opstellen van verzuimrapportages en –statistieken;

### **Wat verandert er ten opzichte van de huidige situatie?**

Het eerste contact met de arbodienst zal niet langer het spreekuur van de bedrijfsarts zijn, maar een gesprek met de arbeidsdeskundige. De achtergrond hiervan is dat landelijk ca. 70% van het verzuim een niet-medische oorzaak heeft. Het is daarom niet logisch om meteen een arts in te schakelen. Indien er wel sprake is van een medische oorzaak, komt de bedrijfsarts van Tredin natuurlijk snel in beeld. Verder blijft gelden dat u altijd contact houdt met uw leidinggevende.

Rik Ruiter is de arbeidsdeskundige die voor Talent gaat werken. Hij is elke week een dagdeel beschikbaar voor de consulten met zieke werknemers. Een arbeidsdeskundige is iemand die deskundig is op het gebied van wet- en regelgeving m.b.t. verzuim, werk- en arbeidsomstandigheden. Ook heeft deze functionaris goed zicht op activiteiten die re-integratie bevorderen. De arbeidsdeskundige overlegt met de verzuimende medewerker, en ook met de

leidinggevende, over beperkingen en arbeidsmogelijkheden. In de bestaande situatie bij Talent is een ziekmelding bijna altijd ook een verzuimmelding. In de nieuwe aanpak kan het gebeuren dat ziekte en verzuim niet meer automatisch hetzelfde zijn. Een medewerker kan dus ziek zijn (voor zijn/haar eigen werk), maar wel in staat om bijvoorbeeld aangepaste taken te verrichten op school. Er komt dan een invaller die de lessen overneemt; de zieke medewerker verricht andere werkzaamheden ten behoeve van de school. Uiteraard gebeurt dit alleen als de aard van de arbeidsongeschiktheid dit toelaat.

Bij langduriger verzuim gaat de arbeidsdeskundige samen met de betrokken medewerker en de leidinggevende na welke stappen er nodig zijn in het proces van re-integratie. De bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige adviseren ook welke evt. andere deskundigheid ingezet kan worden om het verzuim op te heffen, zoals bijv. een fysiotherapeut of een psycholoog.

De arbeidsdeskundige heeft ook regelmatig overleg met de afdeling P&O van Talent over de verzuimtrends binnen de stichting en eventueel over individuele situaties.

Rik Ruiter komt zichzelf ook voorstellen op de scholen. Daarnaast is één van zijn eerste acties kennis maken met de medewerkers die nu langdurig ziek zijn.

Bij de verzuimbegeleiding werkt Tredin met vragenlijsten. Medewerkers die zich ziek melden, vullen op de eerste dag een vragenlijst in over de oorzaken van het verzuim, de Eerste Verzuim Inventarisatie (EVI). Hiervoor logt de zieke medewerker in op de website van Talent: [www.talenthooorn.nl](http://www.talenthooorn.nl). Op basis van de antwoorden wordt een eerste inschatting van de situatie gemaakt en ontvangt zowel de werknemer als de leidinggevende gerichte adviezen.

Tredin staat voor een actieve aanpak van ziekteverzuim door alle betrokkenen. De leidinggevende heeft de regie; ook van de medewerkers wordt een actieve inbreng gevraagd.

#### **Wat gebeurt er met de dossiers?**

- Tredin krijgt het beheer van de medische dossiers van de medewerkers die zich vanaf de startdatum van het contract ziek melden (nieuwe ziekmeldingen).
- Medewerkers die per startdatum contract (langdurig) ziek of arbeidsongeschikt zijn, krijgen een oproep bij de arbeidsdeskundige. Als dat nodig is, zal het medische dossier bij ArboUnie worden opgevraagd. Daarvoor wordt eerst de toestemming van de werknemer gevraagd.
- De medische dossiers van andere medewerkers blijven volgens voorschrift bij de oude arbodienst.
- Er is een beveiligd digitaal systeem (TrackVerzuim) waarin dossiers en andere documenten worden opgeslagen. Leidinggevend, de arbeidsdeskundige, de bedrijfsarts en de medewerkers van P&O van Talent hebben schrijf- en leesrechten. Leidinggevend en P&O van Talent hebben geen inzage in de medische dossiers.

Natuurlijk is een belangrijk doel het verlagen van het ziekteverzuimpercentage. Maar bovenal willen we met deze aanpak een belangrijke impuls geven aan een verdergaande verbetering van een goed werkklimaat bij Talent. Talent ziet de overstap naar Tredin als een invulling van 'goed werkgeverschap'.

De website [www.tredin.nl](http://www.tredin.nl) geeft meer informatie over de visie en de werkwijze van Tredin.

Als er nog vragen zijn of als u nadere informatie wilt, dan is Koos Schipper van het bestuursbureau de contactpersoon (0229-282042 of [k.schipper@talenthoorn.nl](mailto:k.schipper@talenthoorn.nl)).

Hieronder treft u de verkorte weergave van het Verzuimprotocol aan, zoals dat geldt vanaf 1 januari 2012.

<b>Verzuimprotocol Talent (verkorte weergave) t.b.v. personeelsleden</b>	
<b>Situatie</b>	<b>Actie</b>
Werknemer kan eigen werk niet doen	Werknemer neemt zelf z.s.m. contact op met leidinggevende en meldt zich ziek; werknemer vraagt ziekteverlof aan.
Is de werknemer in staat om andere werkzaamheden te verrichten?	Werknemer overlegt hierover met leidinggevende tijdens het eerste contact over de ziekmelding.  Zo ja: werknemer komt naar school.  Zo nee; Werknemer vraagt verzuimverlof aan en (uitgaande van een normale situatie dat dit verlof ook word verleend) komt niet naar school.
Werknemer vult de Eerste Verzuim Inventarisatie (EVI) in. Als het mogelijk is, wordt deze voorafgaande aan de ziekmelding ingevuld. Als dit niet mogelijk is, dan zo snel mogelijk daarna.	Bij het 'verzenden' van de EVI bepaalt de werknemer of de leidinggevende het volledig ingevulde formulier mag inzien.  Noot: de arbeidsdeskundige en de bedrijfsarts beschikken wel over het volledig ingevulde formulier.
Contact tussen werknemer en leidinggevende op de eerste ziektedag	Er is na de ziekmelding een contact tussen werknemer en leidinggevende. Hierbij worden aan de hand van de conclusies van de EVI vervolgstappen afgesproken.
Werknemer kan langere tijd (> 1 week) zijn of haar eigen werk niet doen vanwege ziekte	Oproep voor consult bij arbeidsdeskundige (evt. bedrijfsarts). Beperkingen en arbeidsmogelijkheden worden doorgenomen. Er volgen adviezen ten behoeve van de vervolgstappen.
Langdurige ziekte	De stappen vanuit de Wet Verbetering Poortwachter worden in gang gezet.