

Annex X Visiedocument



Startpositie:

Het contract met de huidige arbodienst Rienks loopt tot 31-12-2021.

Vastgesteld verzuimbeleid dateert uit 2006.

Het idee is om nieuw beleid anno 2021 te gaan schrijven passend bij de huidige ambities van WereldKidz en congruent met de nieuwe talentgerichte gesprekkencyclus.

De termijn om dit te beschrijven is te kort voor deze aanbesteding.

De werkgroep voor de aanbesteding heeft een aantal richtinggevende uitspraken voorgelegd aan de directeuren.

Extra informatie

- Verzuimcijfers verdeeld naar:

schooljaar	%	Kort verzuim	Lang verzuim	Aantal medewerkers	Aantal FTE
2020-2021	6,7%	0,81	5,64	547	380
2019-2020	6,5%	1	5,1	530	366
2018-2019	7,8%	1,05	6,75	492	352
2017-2018	7,3%	0,85	6,45	445	318

Gemiddelde verzuimduur	
Dagen	Peildatum maand april 2021
0-16	8,71 %
17-42	3,94 %
43-365	45,85 %
366-730	41,50 %

Verzuimbegeleiding bij WereldKidz - Visie en wensen:

1. WereldKidz wil het goede gesprek / de professionele dialoog voeren tijdens de talentgerichte gesprekkencyclus, met een waarderende kijk vanuit talent. Het goede gesprek over aandacht voor vitaliteit en motivatie wordt ook in deze gesprekken gevoerd. Van een arbodienstverlener vragen wij dezelfde kijk op deze vorm van verzuimbegeleiding.

WereldKidz hanteert de volgende definitie voor Talent:

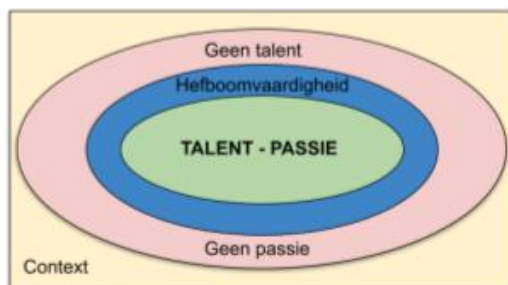
Talent is een natuurlijk vermogen van een persoon.

Een talent wordt zichtbaar in datgene wat schijnbaar moeiteloos gaat en wat voldoening en energie geeft als je het doet; de tijd vliegt.

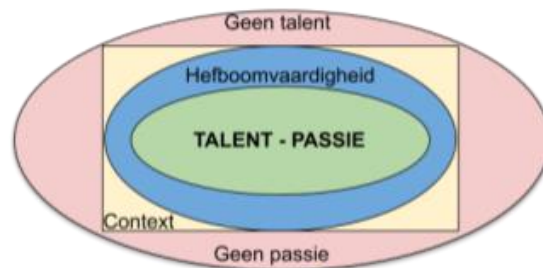
Vanuit de definitie van talent kan het zijn dat:

- Medewerkers zicht hebben op hun talent en dat ook inzetten
- Medewerkers zich nog niet bewust zijn van hun eigen talent en hun eigen potentieel
- Medewerkers nog geen gedrag hebben ontwikkeld
- Medewerkers nog niet terecht zijn gekomen in een context die een trigger is voor het ontwikkelen van gedrag dat een talent ontplooit

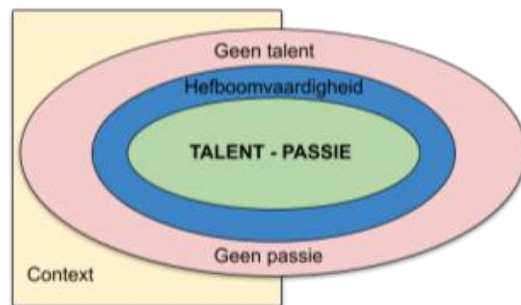
Als je doet waar je goed in bent, laad je je batterijen op; als je doet waar je niet goed in bent, loopt de batterij leeg en dit kan leiden tot verzuim.



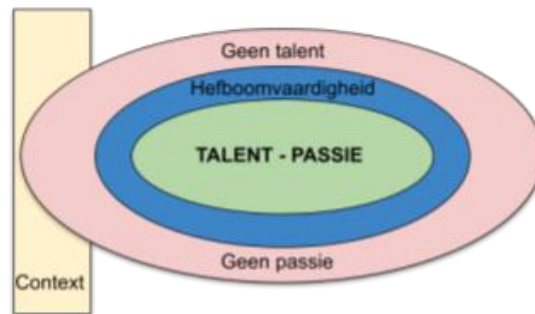
Normale (werk)context



Ideale (werk)context



Stresserende (werk)context



Burn-out (werk)context

2. WereldKidz gaat uit van een mensgerichte/procesgerichte werkwijze; het gaat niet alleen om cijfers en resultaten. We willen elkaar begrijpen. Het resultaat is de uitkomst van de manier van werken.

3. De schoolleider en directeur zijn primair verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding van zijn/haar werknemers. De afdeling HRM is hierbij ondersteunend.
Het doel is om verzuim te beperken en de verzuimduur zo kort mogelijk te houden (indien mogelijk). Dit doen we door verzuim te benaderen vanuit onze visie op talentontwikkeling en de match te bespreken tussen functie/rol, het talent en de context.
4. Bij WereldKidz halen we verzuim uit het medische model. Wij kijken vanuit het gedragsmodel en vanuit talent naar verzuimbegeleiding.
 - De bedrijfsarts of de verlengde arm van de bedrijfsarts wordt ingezet op het moment dat het gesprek over inzetbaarheid stagneert of in verband met de verplichtingen rondom de WVP.
 - Werknemer en schoolleider zoeken naar mogelijkheden en grenzen. Zij bepalen samen de vervolgstappen en aanpassingen in de re-integratie.
 - De bedrijfsarts wordt geïnformeerd of door de schoolleider/directeur of door HRM met een duidelijke vraag omtrent inzetbaarheid van de werknemer.
 - Door verantwoordelijkheid voor verzuim neer te leggen bij werknemer en de schoolleiding samen, wordt meer betrokkenheid van beiden gerealiseerd.
5. De arbodienst is (mede) verantwoordelijk voor het naleven van de geldende wet- en regelgeving.
6. De arbodienst begrijpt de complexiteit van een onderwijsorganisatie.
7. WereldKidz wil meer regie op langdurig verzuim en er samen met de arbodienstverlener voor zorgen dat de verzuimperiode tot een minimum wordt beperkt.
8. De wens bestaat om trainingen aan te bieden aan schoolleiders/directeuren van WereldKidz, zoals bijv. het voeren van het goede gesprek en kennis van de wetgeving.
9. De afdeling HRM wil graag in gesprek blijven over het verzuim. Een Sociaal medisch overleg met directeur, schoolleiders, bedrijfsarts en HRM is hiervan onderdeel.
10. Bewustwording (talent, disbalans of mismatch) is onderdeel van verzuimbegeleiding.