

Aloysius Stichting

Notitie Verzuimbeleid Aloysius - Januari 2019

Aanleiding

Voor onze leerlingen creëren wij dagelijks een leeromgeving die de ontwikkelingsmogelijkheden optimaal stimuleert en die leerlingen tot hun recht laat komen. Deze kwaliteit kunnen we alleen borgen wanneer wij als personeel op dezelfde manier voor onszelf en elkaar zorgen.

Dit doen we door de kwaliteit van de sturing op duurzaam inzetbare medewerkers optimaal vorm te geven. Alleen zo kunnen wij ook in de toekomst beschikken over kwalitatief goed functionerende medewerkers die efficiënt en effectief samenwerken en met plezier, trots en bevlogenheid hun werkzaamheden doen.

Uitgangspunten

Wij beschouwen onze medewerkers als de belangrijkste factor van de organisatie. Iedereen is zich bewust van de cruciale rol en de toegevoegde waarde die men voor Aloysius heeft en gedraagt zich verantwoordelijk zodat iedereen ook op langere termijn toegevoegde waarde geeft en ontleend aan het werken bij Aloysius. Verzuim is te beschouwen als het niet kunnen nakomen van een afgesproken arbeidsverplichting; van iedereen wordt verwacht dat oplossingen worden aangedragen om de toegevoegde waarde van te kunnen blijven realiseren.

Het werken bij Aloysius geeft de medewerkers voldoening, het werk doet ertoe. Het werken bij het Aloysius heeft voor de medewerker een belangrijke betekenis. Werk vormt daarmee ook een energiebron die bijdraagt aan (behoud van) goede gezondheid en duurzame inzetbaarheid.

Medewerker en leidinggevende werken samen doelgericht aan oplossingen, en vragen zo nodig samen advies. In situaties waarin de inzetbaarheid (nu of in de toekomst) in het geding is, ervaart de medewerker ruimte, steun en richting van de organisatie. Het eigen gedrag kenmerkt zich door oplossingsgerichtheid en betrokkenheid bij de organisatie.

Dat vraagt sturing...

Aloysius beschikt over vaardige leidinggevers die in staat zijn de medewerkers de noodzakelijke steun en richting te geven. Stuurinformatie is beschikbaar die zicht geeft op de kwaliteit van die sturing en op het resultaat. Het verzuimcijfer vormt een afgeleide van het resultaat van betere sturing. De verbeterde sturing op de duurzame inzetbaarheid realiseert een slagvaardiger organisatie die efficiënter werkt en de kwaliteit verder verbeterd door een betere inzetbaarheid van de medewerkers.

Faciliteiten

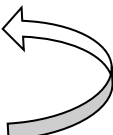
Wij vinden het belangrijk dat de sturing op inzetbaarheid ontwikkelingsgericht wordt vormgegeven. De eigen verantwoordelijkheid, talenten, authenticiteit en mogelijkheden van de medewerker staan centraal. Hierom biedt Aloysius iedere medewerker toegang tot de Aloysius Academie. Dit biedt medewerkers gelegenheid zich te ontwikkelen en zo eigen inzetbaarheid optimaal te houden. Wij bieden medewerkers hier een breed pallet van ontwikkelingsmogelijkheden gericht op ontwikkeling van kennis, zelfbewustzijn en teambewustzijn.

Samenwerking met een arbodienst

Een arbodienst ondersteunt Aloysius in het beter sturen op inzetbaarheid van onze medewerkers. Omdat sturen op inzetbaarheid voor een groot deel te maken heeft met sturen op gedrag is een inzetbaarheidcoach het eerste aanspreekpunt voor leidinggevenden als het gaat om inzetbaarheidvraagstukken.

De inzetbaarheidcoach is er om de leidinggevende te ondersteunen meer grip te krijgen op verzuim en het voorkomen daarvan. Voor een uitgebreidere beschrijving van de functie van de inzetbaarheidcoach zie toelichting rollen. Tevens werkt de inzetbaarheidcoach nauw samen met de beleidsondersteunend medewerker HRM binnen de sector. De bedrijfsarts is beschikbaar voor medische vraagstukken.

Figuur 1 Toelichting “spelers”

medewerker	Gedraagt zich als een goed werknemer en is zich bewust van de noodzaak toegevoegde waarde te blijven leveren. Ervaart het eigen werk daarbij als zinvol, betekenisgevend: het werk(en) geeft voldoening. Realiseert zich welke ontwikkelingen binnen en buiten Aloysius relevant zijn voor goed functioneren en draagt (ook bij verzuim) waar mogelijk actief bij aan oplossingen voor het behoud van goed functioneren.	Algemeen: sturen op inzetbaarheid 
directeur	Spreekt regelmatig met medewerker over de inzetbaarheid, nu en in de toekomst. Geeft daarbij zelf ook het goede voorbeeld en geeft duidelijk richting aan de wijze waarop inzetbaarheid van de medewerker, nu en in de toekomst, van toegevoegde waarde kan blijven.	
sectordirecteur	Spreekt regelmatig met medewerker (=locatiedirecteur) over de inzetbaarheid, nu en in de toekomst. Geeft daarbij zelf ook het goede voorbeeld en geeft duidelijk richting aan de wijze waarop inzetbaarheid van de medewerkers, nu en in de toekomst, toegevoegde waarde kan behouden. Spreekt regelmatig met locatiedirecteuren over de wijze waarop deze sturen op inzetbaarheid van medewerkers. Wat gaat goed? Waar zitten twijfels, knelpunten? Wat is lastig? Welke maatregelen zijn getroffen, welke acties zijn uitgezet?	
medewerker	Meldt afwezigheid van werk conform voorschriften. Geeft aan welke belemmeringen er zijn om het werk uit te voeren en welke maatregelen er mogelijk zijn om de consequenties van die belemmeringen te beperken. Maakt duidelijke afspraken over vervolgacties, eventuele overdracht en communicatie met de schooldirecteur, collega's.	Specifiek: verzuim-melding 
directeur	Steunt medewerker bij het houden van de regie om de eigen inzetbaarheid optimaal te benutten. Toetst welke maatregelen mogelijk zijn om, gegeven de belemmeringen van de medewerker, de inzetbaarheid zoveel mogelijk te garanderen en organiseert dit. Laat de verzuimmelding registreren en oordeelt over loondoorbetaling. Rapporteert eventuele werkgebondenheid van verzuim.	
medewerker	Geeft aan welke mogelijkheden er zijn voor hervatting van werkzaamheden en welke belemmeringen er nog zijn. Wat is het effect van genomen maatregelen en welke maatregelen zijn er nog mogelijk om de werkzaamheden te hervatten of uit te breiden? Geeft aan of terugkeer naar werk op korte termijn waarschijnlijk is en of advies nodig is om vast te stellen aan welke voorwaarden moet worden voldaan bij die terugkeer.	Specifiek: verzuim-gesprekken 
directeur	Steunt en coacht medewerker bij het houden van de regie om de eigen inzetbaarheid optimaal te benutten. Toetst effect van genomen maatregelen en maatregelen die nog mogelijk zijn om, gegeven de belemmeringen van de medewerker, de inzetbaarheid zoveel mogelijk te garanderen. Registreert de gemaakte afspraken en spreekt met medewerker een plan van aanpak af over terugkeer naar werk. Informeert de inzetbaarheidscoach regelmatig over stand van zaken. Kan (in overleg met medewerker) advies vragen over te voeren beleid aan adviseurs. Rapporteert bij lastige verzuimsituaties of verzuimsituaties die mogelijk langer duren dan 6 weken aan sectordirecteur..	
sectordirecteur	Steunt en coacht directeuren bij het houden van regie om de inzetbaarheid van de medewerkers optimaal te houden. Toetst het effect van genomen maatregelen en maatregelen die nog mogelijk zijn. Deelt succeservaringen en organiseert leersituaties zodat directeuren zich ontwikkelen in het sturen op inzetbaarheid.	

Rollen en taken van verschillende actoren in verzuim

Taken & verantwoordelijkheden leidinggevende i.h.k.v. inzetbaarheid

- Zorgt continu voor het creëren van optimale arbeidsomstandigheden
- Is eerste aanspreekpunt voor medewerkers
- Bepaalt en bewaakt het gehele WVP-traject van verzuim tot reïntegratie
- Documenteert zorgvuldig het gehele reïntegratietraject t.b.v. WVP in de Raet Verzuimmodule
- Draagt zorg voor dat de arbodienst voorafgaand aan een spreekuur relevante informatie ontvangt ten behoeve van het spreekuur welke van belang kan zijn voor een juiste beoordeling en advies. Formuleert ook een gerichte vraagstelling voor het spreekuur.
- Vraagt desgewenst ondersteuning aan bij de inzetbaarheidcoach
- Legt alle gemaakte afspraken vast en bewaakt deze op uitvoering via de Raet Verzuimmodule
- Onderhoudt regelmatig contact met alle medewerkers
- Spreekt medewerkers aan op gedrag en leefstijl
- Stimuleert de medewerker bewust na te denken over de eigen inzetbaarheid nu en in de toekomst
- Stimuleert de medewerker na te denken over aangepaste werkzaamheden i.g.v. gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid
- Stelt in overleg met de medewerker een plan van aanpak op i.h.k.v. de WVP
- Heeft regelmatig contact met collega leidinggevers (intercollegiale toetsing)

NB. De leidinggevende is eindverantwoordelijk en bepaalt! De leidinggevende maakt afspraken.

Taken en verantwoordelijkheden medewerker i.h.k.v. inzetbaarheid

- Doet er alles aan om verzuim te voorkomen of herstel te bespoedigen
- Maakt verzuim bespreekbaar met leidinggevende door aan te geven wat hij/zij voor mogelijkheden ziet in het kader van verrichten aangepast werk of deeltaken eigen werk.
- Informeert de leidinggevende regelmatig over vorderingen en mogelijkheden of beperkingen
- Denkt actief mee over zijn/haar inzetbaarheid nu en in de toekomst
- Denkt actief mee over mogelijkheden t.a.v. reïntegratie of preventie van uitval
- Stelt in overleg met de leidinggevende een plan van aanpak op i.h.k.v. de WVP
- Is, ook tijdens een verzuimperiode, beschikbaar en bereikbaar voor de werkgever
- Werkt actief mee aan alle mogelijkheden om reïntegratie te bespoedigen

Taken en verantwoordelijkheden bedrijfsarts i.h.k.v. inzetbaarheid

- Stelt zich op als adviseur
- Adviseert leidinggevende en medewerker t.a.v. functiemogelijkheden en belastbaarheid
- Adviseert over te nemen interventies t.b.v. herstel en i.h.k.v. de WVP
- Stelt i.h.k.v. de WVP de verschillende rapportages op
- Signaleert trends en communiceert hierover
- Is beschikbaar voor overleg met leidinggevers indien hierom gevraagd wordt.
- Zorgt dat alle documenten in de verzuimmodule geregistreerd worden.

Taken en verantwoordelijkheden beleidsondersteunend HRM medewerker sector *i.h.k.v.* inzetbaarheid

- Stelt zich op als sparringpartner voor medewerkers en leidinggevend
- Is op de hoogte van beleid en regelingen
- Ondersteund de leidinggevende (op diens verzoek) in het WVP-traject
- Heeft helikopterview t.a.v. verzuimcijfers en trends sectorbreed
- Heeft overleg met Inzetbaarheidscoach

Taken en verantwoordelijkheden inzetbaarheidscoach *i.h.k.v.* inzetbaarheid

- Is beschikbaar voor leidinggevende en medewerker indien zij behoefte hebben aan afstemming en overleg in verzuimsituaties of ter preventie daarvan.
- Bespreekt de gewenste vervolgactie en hulpvraag van leidinggevende;
- Draagt bij aan het demedicaliseren van verzuim, met andere woorden: daar waar er aanwijzingen zijn dat het verzuim geen medische achtergrond heeft zal de inzetbaarheidcoach de leidinggevende ondersteunen bij de eigen regie van leidinggevende. Daar waar er aanwijzingen zijn dat er sprake is van medische problematiek zal de medewerker worden uitgenodigd voor het spreekuur;
- Ondersteund de leidinggevende bij de eigen regie in het kader van verzuim en inzetbaarheidvraagstukken. (vragen inzake inzetbaarheid, verzuim, effectieve verzuimaanpak, verzuimgesprekken, aanpak van kort frequent verzuim.) Doet dit in 1 op 1 gesprekken of op verzoek op groeps- of afdelingsniveau.