

MEER AANDACHT, MEER MOGELIJKHEDEN

ZÓ GAAN WE VAN VERZUIM, NAAR SAMEN STERK AAN HET WERK

Voor iedere leerling een volwaardige plek in de samenleving.
Dat is onze gezamenlijke missie bij De Onderwijsspecialisten.
En daarvoor zijn het welzijn en de betrokkenheid van al onze medewerkers essentieel. Nu én in de toekomst. In dit document lees je hoe we daar samen aan werken met ons verzuimbeleid. We beschrijven eerst onze visie. Vervolgens gaan we in op wat dit voor jou betekent.

We willen dat medewerkers zich gewaardeerd en veerkrachtig voelen. Dat werken gezond voor hen is, en dat iedereen er beter van wordt. Duurzame inzetbaarheid noemen we dat. En daar werken we op allerlei manieren aan. Je vindt er alles over in ons integraal personeelsbeleid.

Duurzame inzetbaarheid zien we als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van medewerkers en leidinggevendenden. Óók als het gaat om het voorkomen van verzuim. Om daarbij te ondersteunen, hebben we verzuimbeleid ontwikkeld, dat naadloos aansluit bij de principes van Anders Vasthouden.

VERZUIM IS EEN KEUZE

De ervaring leert dat verschillende factoren de keuze om te verzuimen beïnvloeden. Bijvoorbeeld hoe het privé gaat, hoe leuk een medewerker haar of zijn werk vindt, of diegene het werk goed aankan en zich gewaardeerd voelt. Het gaat om de vraag: 'hoe lekker zit je werkjas?' Dit verklaart waarom de ene persoon nauwelijks verzuimt bij een klacht, terwijl de andere met dezelfde klacht langdurig thuisblijft.

SAMEN KIJKEN NAAR MOGELIJKHEDEN

Ons verzuimbeleid richt zich op het keuzeproces. We vinden het belangrijk dat medewerkers niet eenzijdig kiezen voor verzuim, maar samen met hun leidinggevende bepalen wat de beste oplossing is. Samen kijken ze naar de keuzes en de mogelijkheden die er zijn. Ze zitten daarbij niet vast aan standaardoplossingen, maar creëren samen ruimte voor wat de situatie van de medewerker werkelijk vraagt.

Door in gesprek te gaan en oog te hebben voor alle factoren die de beslissing beïnvloeden, blijven we sámen optrekken. En werken we sámen aan duurzame inzetbaarheid.

PROFESSIONAL AAN ZET

Een belangrijk onderdeel van Anders Vasthouden is De professional aan zet. We zijn ervan overtuigd dat medewerkers zélf het beste weten hoe ze duurzaam inzetbaar kunnen zijn. Natuurlijk ondersteunen we hen daar graag bij. Hieronder lees je eerst wat we van medewerkers verwachten. Vervolgens gaan we in op hoe we hen helpen.

DIT VERWACHTEN WE VAN JOU ALS MEDEWERKER

1. PERSOONLIJK LEIDERSCHAP

- Neem verantwoordelijkheid voor je eigen vitaliteit en welzijn. Dan kun je optimaal en met plezier bijdragen aan de ontwikkeling van je leerlingen en je team.
- Zorg voor een veilige en gezonde werkomgeving, voor jezelf, je collega's en leerlingen.

2. PROACTIEVE COMMUNICATIE

- Gaat het even niet goed met je? Ga zo snel mogelijk in gesprek met je leidinggevende. Zo voorkom je dat je 'te laat' bent.
- Zoek samen naar oplossingen, en neem daarbij 'aan het werk blijven' als uitgangspunt. Werk is namelijk in de meeste gevallen gezond, én als je eenmaal thuiszit, wordt de drempel om weer aan het werk te gaan, steeds hoger.

3. ACTIEVE WERKHERVATTING

- Is verzuim in je huidige functie onvermijdelijk? Zoek dan samen met je leidinggevende naar de mogelijkheden die je kunt benutten om in ieder geval aanwezig te zijn op het werk.
- Doe je best om zo snel mogelijk weer aan de slag te kunnen. Neem hiervoor initiatief, jij kent jezelf het beste en weet wat haalbaar is.
- Onderhoud contact met je leidinggevende en collega's. Zo blijf je op de hoogte van ontwikkelingen op het werk, en blijf je een betrokken lid van het team.
- Doe vanuit betrokkenheid bij je werk zelf suggesties over hoe jouw werk kan doorgaan tijdens je afwezigheid. Zo zorg je dat jouw taken worden opgepakt en voorkom je dat het werk opstapelt, en je er tegenop gaat zien om weer te beginnen.

ZO ONDERSTEUN JIJ ALS LEIDINGGEVENDE

- Vraag je medewerker hoe het met haar of hem gaat en wat diegene nodig heeft om inzetbaar en productief te blijven. Zo stimuleer je dat jullie samen in gesprek blijven over duurzame inzetbaarheid.
- Maak afspraken met alle teamleden, over hoe jullie met plezier kunnen werken.
- Help bij het vinden van oplossingen als een medewerker knelpunten ervaart of signaleert.
- Ondersteun bij een snelle werkhervatting. En organiseer, als dat nodig is, werk dat je medewerker wél kan doen.
- Schakel de P&O-adviseur en bedrijfsarts in voor advies, als dat nodig is. De adviesvraag stel je natuurlijk samen met je medewerker op.

EEN GEZONDE WERKCULTUUR IS VAN IEDEREEN

We willen ándere keuzes maken dan verzuim. Dat vraagt iets van ons allemaal. Hieronder hebben we per functie op een rij gezet wat we dóén.

WAT WE ALLEMÁÁL DOEN

WE VERTONEN VOORBEELDGEDRAG

Zo dragen we allemaal bij aan een cultuur van verantwoordelijkheid en welzijn.

WE COMMUNICEREN PROACTIEF

We gaan snel en duidelijk in gesprek over eventuele problemen, vragen of zorgen.

WE WERKEN SAMEN AAN OPLOSSINGEN

We doen dit niet alléén, maar kijken altijd met anderen hoe we knelpunten kunnen aanpakken en samen duurzame oplossingen kunnen vinden.

WE NEMEN VERANTWOORDELIJKHEID

voor onze eigen gezondheid en ons eigen welzijn, en stimuleren anderen om hetzelfde te doen.

WE VERBETEREN CONTINU

Dit doen we door onze eigen manier van werken en die van het team regelmatig te evalueren, en aan te passen als dat nodig is om de gezamenlijke doelen te bereiken.

WAT JE ALS MEDEWERKER DOET

- Neem verantwoordelijkheid, zorg proactief dat je werkjas lekker blijft zitten.
- Bespreek eventuele problemen zoals verstoringen in je werk-privébalans snel met je leidinggevende.
- Overleg altijd éérst met je leidinggevende als je overweegt om te verzuimen. Neem proactief contact op en bespreek samen mogelijke oplossingen.
- Geef aan welke taken je kunt uitvoeren.

WAT JE ALS TEAMLEIDER DOET

- Zorg voor een goede werksfeer, signaleer knelpunten en stimuleer je teamleden om met verbeterideeën te komen.
- Vertaal de visie op verzuim naar operationeel beleid en bespreek dit voortdurend met je medewerkers.
- Coach en stimuleer je medewerkers om verantwoordelijkheid te nemen bij verzuim. En spreek hen aan op deze verantwoordelijkheid.
- Verzuimt een medewerker? Maak dan concrete afspraken over re-integratie. Rapporteer proactief, evalueer het uitvoeringsbeleid en stel het zo nodig bij.
- Houd zelf de regie. Informeer en vraag advies aan de bedrijfsarts en andere adviseurs.

WAT JE ALS SCHOOLDIRECTEUR OF HOOFD BIJ DE ONDERSTEUNENDE DIENST DOET

- Laat verzuimbeleid en de verzuimaanpak terugkomen in overlegvormen met teamleiders.
- Bepaal de doelen voor jouw afdeling of school.
- Bespreek de te behalen doelen met teamleiders, en nodig medewerkers uit om mee te denken en te doen in de teambesprekingen.
- Blijf verzuim onder de aandacht brengen via themabijeenkomsten en het gesprek over de doelen.
- Coach je teamleiders en stimuleer ze om verantwoordelijkheid te nemen bij verzuim. En spreek hen aan op deze verantwoordelijkheid.

WAT JE ALS COLLEGE VAN BESTUUR DOET

- Toon eigenaarschap voor het verzuimbeleid, door het uitdragen van de visie en het beleid dat daarbij hoort.
- Monitor de resultaten en agendeer het onderwerp voor het een-op-een overleg met schooldirecteuren en hoofden van de ondersteunende diensten.
- Geef schooldirecteuren ruimte voor creatieve maatwerkafspraken, als deze passen binnen het verzuimbeleid en doelstellingen.
- Evalueer het beleid en stel het bij als dat nodig is.

WAT JE ALS P&O-ADVISEUR DOET

- Adviseer de directie over het verzuimbeleid.
- Zorg voor betrouwbare managementinformatie. Analyseer de organisatieresultaten, constateer afwijkingen en rapporteer hierover.
- Adviseer organisatieonderdelen en teams over trends en ontwikkelingen. Zorg dat het gesprek over (het voorkomen van) verzuim op de agenda blijft staan.
- Adviseer leidinggevendenden over hoe ze hun regierol kunnen nemen.
- Adviseer bij (complex) verzuim zonder de regierol van de leidinggevende te ondermijnen, door het 'over te nemen'.

WAT JE ALS GMR DOET

- Signaleer knelpunten in het beleid of de aanpak.
- Wees er scherp op dat de visie op de juiste manier in de praktijk wordt gebracht.
- Houd oog voor het gezamenlijk belang (medewerkers- en organisatiebelang).

WAT JE ALS BEDRIJFSARTS DOET

- Gebruik onze visie op verzuim als leidraad voor de aanpak.
- Overleg vóór een spreekuur of een gesprek met een medewerker met de leidinggevende en bespreek adviezen met de medewerker.
- Stimuleer de direct leidinggevende en medewerkers om samen afspraken te maken.
- Steun de werkhervatting als leidinggevende en medewerker hierover overeenstemming bereiken.
- Moedig medewerkers aan om problemen in hun werk-privébalans te bespreken met hun leidinggevendenden.
- Bevorder snelle werkhervatting door regelmatige begeleiding aan medewerkers die langdurig verzuimen.
- Geef advies over mogelijkheden en beperkingen voor re-integratie op verzoek van de leidinggevende, op basis van een adviesvraag.