



Duurzame inzetbaarheid



De focus op vitaliteit

De afgelopen jaren zijn de inzichten op het gebied van personeelszorg flink in beweging. De focus van het beleid is verschoven van 'reageren achteraf' naar 'bespreken en handelen vóóraf': van verzuim naar vitaliteit. Werkgever en werknemer hebben daarbij een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de continuïteit van de inzetbaarheid van een medewerker. Het 'waarom', 'wat' en 'hoe' van het nieuwe vitaliteitsbeleid in grote lijnen.

Duurzame inzetbaarheid



Bij de RVKO staat kwalitatief hoogstaand onderwijs aan de leerling centraal. Hierin is een belangrijke, zo niet de belangrijkste, rol weggelegd voor de leerkracht die in een vertrouwde relatie en binnen een veilig leerklimaat met iedere leerling werkt aan zijn of haar ontwikkeling. Tegelijkertijd is de structurele ondersteuning door OOP, leidinggevenden en ambulante leerkrachten essentieel, om het werken met de leerlingen de volle aandacht te kunnen geven. De vitaliteit van al onze medewerkers is hierbij van groot belang voor de kwaliteit van het onderwijs.

Vitaliteitsbeleid

Om de inzetbaarheid van de medewerkers te vergroten kent de RVKO een integraal personeelsbeleid, gecombineerd met integrale personeelszorg (IPZ). Onder IPZ vallen zaken zoals: verlofbeleid, generatiemanagement, arbeidsconflictenbeleid, sociaal beleid en vitaliteitsbeleid (voorheen: ziekteverzuimbeleid).

De RVKO voert dit vitaliteitsbeleid niet alleen vanuit het eigen Strategisch Beleid, maar ook vanuit geldende wet- en regelgeving, zoals de Wet verbetering poortwachter. Doel van het vitaliteitsbeleid is het scheppen van een professioneel werkklimaat waarin de werkgever de medewerkers ondersteunt en hen stimuleert verantwoordelijkheid te nemen voor de eigen vitaliteit, inzetbaarheid en de zorg voor collega's.

Goede resultaten

Sinds 2013 heeft de RVKO de werkwijze rondom verzuim en re-integratie gewijzigd. Dit heeft geleid tot een flinke daling van het verzuim, tot onder het landelijk gemiddelde van vergelijkbare organisaties. Sinds 2014 is de RVKO 'eigenrisicodrager' bij verzuim van werknemers. Het geldt dat hierdoor wordt bespaard op vervanging, vloeit terug in de organisatie. Het wordt bijvoorbeeld besteed aan extra formatieruimte op de scholen en preventie en verbetering van de personele zorg. Sinds deze stap is het verzuim nog verder gedaald, naar 3,99% in 2016. Voor de komende periode is een doelstelling van 3,5% geformuleerd, bij een frequentie van 1,0 verzuimmeldingen per medewerker per jaar. Dit is ambitieus, maar haalbaar met de inzet van alle betrokkenen: medewerkers, leidinggevenden en bestuur.

De focus op vitaliteit



Visie op verzuim

In nauw overleg met adviesbureau Falke & Verbaan is gekozen voor een aanpak die zich richt op gedrag en die de verantwoordelijkheid zo dicht mogelijk bij de medewerker en diens leidinggevende laat (passend bij het subsidiariteitsprincipe dat binnen de RVKO geldt). Onze visie op verzuim legt de focus op de individuele verschillen die er zijn bij het omgaan met klachten. Waarom staat de één met 39 graden koorts nog voor de klas en blijft de ander thuis bij een klein beetje verhoging? De werknemer maakt een keuze: 'Ga ik werken of ga ik niet werken?' De leidinggevende accepteert deze keuze – of niet. Uiteindelijk gaat het bij verzuim dus om gedrag dat wordt gestuurd door de keuzes van deze twee partijen. Een bekend motto in dit verband is: 'Ziekte overkomt je, verzuim is een (soms verstandige) keuze'.

Dit heeft geleid tot de volgende visie op verzuim:

'Verzuim is, afgezien van situaties waarin sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid, voor een belangrijk deel gedragsbepaald en daarmee beïnvloedbaar. De organisatie, leidinggevende en medewerker dragen een gezamenlijke verantwoordelijkheid om de voorwaarden voor vitaliteit, persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid zo optimaal mogelijk te maken en verzuim te beperken.'

Verdere aanpak

Dat ieder mens weleens ziek is of last heeft van lichamelijke of psychische klachten, staat niet ter discussie. Het gaat om de manier waarop we er met elkaar mee omgaan.

Het is uitdrukkelijk niet zo dat verzuimen geen optie meer is. Soms is 'in bed uitzieken' een betere remedie dan kwakkelend voor de klas blijven staan. Maar het is goed om steeds stil te staan bij de consequenties van je keuze: 'Wat betekent het voor mijn leerlingen en voor mijn collega's als ik ga verzuimen?' Of om te denken in mogelijkheden, in plaats van onmogelijkheden: 'Ik kan nu niet de hele dag voor de klas gaan staan, maar ik kan nog wel een paar uur voorbereidingen doen.'

Duurzame inzetbaarheid

De focus op vitaliteit

Het keuzeproces rondom verzuim is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werknemers, leidinggevend en het bovenschol bestuur, alsmede de in- en externe adviseurs en behandelaars (bedrijfsarts, beleidsondersteuner personele zorg, bedrijfsmaatschappelijk werker, psycholoog, arbeidsdeskundige, enz.). Hierop zijn de volgende afspraken gebaseerd:



Medewerker

- De medewerkers van de RVKO nemen hun verantwoordelijkheid ten aanzien van hun gezondheid, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.
- Alle medewerkers van de RVKO tezamen dragen de verantwoordelijkheid voor de vitaliteit van de organisatie. Zij handelen vanuit zorg voor elkaar, de omgeving en de organisatie en spreken elkaar aan op gedrag binnen een professionele cultuur.



Leidinggevende

- De leidinggevende is in staat om binnen een professionele werkrelatie invloed uit te oefenen op verzuimkeuzes en re-integratietrajecten optimaal te begeleiden.
- De leidinggevende faciliteert een gezond werkklimaat met oog voor het welbevinden van medewerkers en tijdige signalering van verzuimrisico's in het preventieve kader.
- De leidinggevende formuleert jaarlijks heldere doelen ten aanzien van verzuimcijfers en beschikt daartoe over adequate, betrouwbare en actuele managementinformatie.



Organisatie

- De RVKO voert een actief en transparant vitaliteitsbeleid waarbij de taken, verantwoordelijkheden en procedures ten aanzien van verzuim en preventie duidelijk zijn geformuleerd voor alle betrokkenen.
- De RVKO is een organisatie waar de arbeidsomstandigheden gericht zijn op het bevorderen van de vitaliteit van al haar medewerkers.
- De RVKO voert een actief preventief beleid ten aanzien van verzuim, waarbij er aandacht is voor het evenwicht tussen de competenties van medewerkers en het te verrichten werk.
- De RVKO faciliteert (binnen de kaders van wat in redelijkheid van een werkgever mag worden verwacht) de professionele ondersteuning en begeleiding aan medewerkers en hun leidinggevend, die noodzakelijk is ter bevordering van de vitaliteit.
- De RVKO streeft naar een kostenreducerend vitaliteitsbeleid door optimaal gebruik te maken van de reguliere ziektekostenregelingen, subsidies en andere wettelijke regelingen en door heldere richtlijnen te formuleren en afspraken te maken ten aanzien van de duur en kostprijs van interne en externe onderzoeks-, advies- en behandeltrajecten.

Adres: Stationssingel 80
3033 HJ Rotterdam
T 010 - 453 75 00
E info@rvko.nl
I www.rvko.nl