



**Innerwaard**  
Integrale Kindcentra

## Duurzame inzet en oplossingsgericht verzuimbeleid

### Duurzame inzet en eigenaarschap

Vanuit de koers **Verbinden met de toekomst** en onze **Innerwaarden** (vertrouwen, verbinding, verantwoordelijkheid en vakmanschap) werken wij met de Goede Dialoog.

Een Goede Dialoog verwijst naar het gesprek tussen de leidinggevende en de medewerker over functioneren, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Een goede dialoog tussen leidinggevende en medewerker geeft meer *regie en eigenaarschap* aan de medewerker zelf en deze factoren zijn beide van grote invloed bij de duurzame inzetbaarheid.

Wij hechten bij Innerwaard veel waarde aan een goed en professioneel werkklimaat waarin het prettig werken en leren is. Daarbij speelt duurzame inzetbaarheid een belangrijke rol.

Duurzame inzetbaarheid gaat over gezond, met plezier en productief aan het werk kunnen, willen en mogen zijn. Nu én in de toekomst (Van Vuuren, 2012).

### Wat is verzuim?

Onder verzuim verstaan we (tijdelijk) niet werken in de school. Dat kan door ziekte of andere gezondheidsklachten zijn, maar ook andere factoren kunnen leiden tot de noodzaak of sterke behoefte om tijdelijk niet of minder te werken.

De noodzaak tot verzuim is altijd reden voor een gesprek tussen de directeur en de medewerker. Zij kunnen beiden (dreigend) verzuim beïnvloeden en zijn beiden verantwoordelijk.

Verzuim willen we zoveel mogelijk voorkomen. Verzuim vormt altijd een probleem voor de medewerker zelf. Daarnaast is verzuim nadelig voor de continuïteit in het IKC/de school en legt het druk op collega's en op de organisatie.

### Wat verwachten wij van de medewerker?

Als medewerker heb je de verantwoordelijkheid om oplossingen te vinden waarmee je het verzuim zoveel mogelijk voorkomt of verkort. Het is belangrijk dat je hierbij zelf de eigen regie en het eigenaarschap pakt.

*'Voorkomen is beter dan verzuimen'*. Maak bespreekbaar wat er aan de hand is en stap naar de directeur.

Uitgangspunt van het gesprek over verzuim is dat je actief bijdraagt aan bevordering van terugkeer en dat we samen kijken naar mogelijkheden. Je onderhoudt daarbij nauw contact met de directeur en stelt deze op de hoogte van veranderingen in je situatie.

### Wat mag je verwachten van de directeur?

De directeur zorgt er onder meer voor dat hij of zij inzicht heeft in de aard en de omvang van (dreigend) verzuim. Ook is hij alert op de belastende omstandigheden en treft hij tijdig maatregelen. De directeur maakt verzuim eveneens bespreekbaar in zijn of haar schoolorganisatie.

De directeur kan anderen raadplegen, bijvoorbeeld (medisch) advies inwinnen bij een bedrijfsarts of inzetbaarheidscoach.

Ook maakt de directeur, uiterlijk binnen een week na de verzuimmelding, afspraken over de vervolcontacten. Verder is hij wettelijk verplicht vanuit de wet Poortwachter om vanaf de eerste melding een re-integratie dossier bij te houden.

## Verzuim: enkele afspraken

- De medewerker die wegens ziekte niet kan werken, meldt zich **zelf** telefonisch bij de directeur of diens plaatsvervanger op de eerste dag van het ziekteverzuim.
- De directeur informeert naar de gevolgen die de ziekte heeft voor het werk, de verwachte duur en maakt een afspraak voor een volgend contact. Ook kan in het overleg bepaald worden wat over het verzuim aan het team, leerlingen en ouders wordt gemeld.
- Geef aan wat je zelf hebt gedaan om het verzuim te beperken.
- Bespreek met je directeur voorzorgsmaatregelen en andere acties om een goede voortgang in je werk te garanderen tijdens je afwezigheid.
- De medewerker is op de hoogte van het verzuimbeleid van stichting Innerwaard en de verantwoordelijkheden vanuit de wet Poortwachter.
- De directeur neemt contact op met de inzetbaarheidscoach Marja Wekking. (info@marjawekking.nl). Zij kan beoordelen welke interventie gewenst is; dat kan zijn een doorverwijzing naar de bedrijfsarts, een driegesprek tussen medewerker/directeur/inzetbaarheidscoach, een gesprek met de inzetbaarheidscoach en de medewerker over belastbaarheid etc.  
Marja Wekking is op deze manier vanaf het begin betrokken en zij kan ook ondersteunen.
- In de eerste 6 weken van het verzuim is er wekelijks contact tussen de directeur en de medewerker. Zij bespreken wat er nodig is om de werkzaamheden weer te kunnen hervatten. Als de medewerker voldoende mobiel is, komt de medewerker hiervoor vanaf de eerste week op het IKC/de school.
- Uiterlijk in de 6<sup>e</sup> week van het verzuim wordt de medewerker opgeroepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts en wordt het vervolg van de re-integratie met de bedrijfsarts besproken.

## Frequent verzuim

Bij 3 of meer ziekmeldingen per jaar, zal de directeur met de medewerker in gesprek gaan om te bespreken wat hij/zij nodig heeft om het verzuim te kunnen verminderen.

Je kunt ook zelf het eigenaarschap en de verantwoordelijkheid nemen om in gesprek te gaan met je directeur. Je hoeft niet te wachten tot een officieel contactmoment.

***Voor het IKC/de school is het behoud van ieders duurzame inzetbaarheid van belang om goed onderwijs te kunnen verzorgen. Met gezonde, gemotiveerde en vakbekwame medewerkers zijn IKC's/de school immers beter in staat kwalitatief goed onderwijs te geven.***