



Hogeschool van Amsterdam: grip op verzuim én vitaliteit

De Hogeschool van Amsterdam voerde al in 2005 het eigen-regiemodel in, maar er veranderde niet veel. Noch in werkwijzen, noch in verzuimcijfers. Totdat een paar jaar geleden het roer echt om ging. Het verzuimbeleid werd consequent doorgevoerd en aangevuld met meer aandacht voor ieders vitaliteit. De werktevredenheid steeg, het verzuim daalde.

Op het visitekaartje van Larissa Kras staat 'Beleidsmedewerker duurzame inzetbaarheid & Trainer bij de opleiding HRM, Hogeschool van Amsterdam, Stafafdeling P&O'. Die functie-omschrijving illustreert hoe de Hogeschool van Amsterdam (HvA) omgaat met het verzuimbeleid. De laatste jaren is het accent sterk verschoven van verzuim- naar vitaliteitsbeleid.

Versterken vitaliteit

Larissa Kras licht het enthousiast toe: "Hoe kun je de omstandigheden scheppen waarin mensen plezier hebben in hun werk en energie krijgen van hun werk? Dat is waar we ons als P&O-beleidsafdeling primair op richten. Er is veel veranderd de laatste jaren: ondermeer doordat de pensioenleeftijd is gestegen en de vakinhoud en vakeisen steeds sneller veranderen. Dat vergt veel aanpassingen van docenten.

Uit het laatste medewerkertevredenheids-onderzoek komt naar voren dat veel medewerkers – zowel docenten als ondersteunend personeel - een hoge werkdruk ervaren. Dat wordt ondermeer veroorzaakt door een hoog ervaren piekbelasting, maar ook doordat veranderingen elkaar steeds sneller opvolgen. Die veranderingen zijn een feit, daarmee om kunnen gaan vergt persoonlijke flexibiliteit en vooral ook vitaliteit. Door gericht te investeren in vitaliteit levert de HvA een bijdrage aan het vermogen van medewerkers en teams om met deze en alle komende veranderingen om te kunnen gaan."

De HvA is dus volop bezig de duurzame inzetbaarheid te vergroten. Maar omdat die term ambtelijk en weinig motiverend klinkt, spreken ze liever van vitaliteitsbeleid.

Eigen regie leeft

Bij HvA ligt de laatste jaren het accent dus sterk op het versterken van de vitaliteit. Dat betekent echter allerminst dat er geen aandacht is voor het 'klassieke' verzuimbeleid.

De Amsterdamse Hogeschool koos al in 2005 voor het eigen-regiemodel waarbij de leidinggevende casemanager is. Larissa Kras: "Uit een evaluatie-onderzoek in 2011 bleek dat leidinggevendenden hun spelfunctie als casemanager onvoldoende oppakten. Ze schoven verzuimzaken nog te vaak door naar de P&O adviseur of de bedrijfsarts. Daardoor bleef eigenlijk alles bij het oude. Drie jaar geleden zijn we opnieuw gestart om het eigen regie-model tot leven te wekken. Niet alleen op papier, maar vooral in de praktijk. Want als je leidinggevendenden vraagt om de rol van casemanager op zich te nemen, dan moet je ze daarvoor ook toerusten met de juiste vaardigheden."

De afgelopen jaren heeft de HvA hier flink in geïnvesteerd en met resultaat: eigen regie is geen wassen neus meer, maar functioneert daadwerkelijk. "De grootste vooruitgang is geboekt door alle leidinggevendenden, met behulp van een gespecialiseerd bureau, een verzuimtraining van een dag aan te bieden. "Die training is vooral gericht op het voeren van een goede dialoog met medewerkers. Maar ook de rolverdeling tussen leidinggevende en bedrijfsarts en de leidinggevende en de P&O adviseur is een belangrijk element. De rol van de bedrijfsarts is de leidinggevende te adviseren over hoe om te gaan met het verzuim en een uitspraak te doen over de belastbaarheid van een medewerker. De leidinggevende maakt met de medewerker afspraken over zijn/haar inzetbaarheid. Om dit te bekrachtigen leren leidinggevendenden om een goede adviesvraag te stellen aan de bedrijfsarts. Ook komt uitgebreid aan de orde hoe ze met medewerkers in gesprek kunnen gaan en hen in hun kracht kunnen zetten. De insteek van die gesprekken is medewerkers uit te dagen om na te denken over wat ze zelf vinden dat ze nodig hebben, in plaats van ze te dwingen in een afhankelijke rol. De P&O-adviseur ondersteunt en adviseert de leidinggevende hierbij op proactieve wijze."

De gouden mix

Het tot leven wekken van de eigen regie in combinatie met het invoeren van vitaliteitsbeleid begint zijn vruchten af te werpen. Het verzuim is de afgelopen jaren aanmerkelijk gedaald.

Larissa Kras: "Dat komt echt door de mix van maatregelen. De goede rolverdeling en samenwerking tussen leidinggevende, P&O adviseur en bedrijfsarts, de continue dialoog tussen leiding en medewerkers en ook de groeiende aandacht binnen het team van collega's voor elkaar en elkaars vitaliteit."