



### Avans Hogeschool: hoe houden ze hun verzuim zo laag?

**Avans Hogeschool heeft al jaren op rij een opvallend laag ziekteverzuim. Wat is hun geheim? Ahmed Nasser Allah, coördinator van de interne arbodienst van Avans, geeft een kijkje in de keuken.**

Avans Hogeschool verzorgt hoger beroeps-onderwijs in acht sectoren, op acht locaties in drie steden, Breda, 's-Hertogenbosch en Tilburg.

De Hogeschool is in meerdere opzichten gezond: zij is populair bij studenten en ook medewerkers zijn gezond en gemotiveerd. Dat is (ondermeer) af te lezen aan het lage verzuimpercentage: 3,6% in 2013.

Ahmed Nasser Allah legt uit hoe de Brabantse hogeschool al jaren op rij een laag verzuim weet te houden. “We hebben een voor iedereen helder verzuimbeleid. In het verzuimprotocol zijn de taken en bevoegdheden duidelijk en werkbaar vastgelegd. In 2010 is de verantwoordelijkheid voor de verzuimbegeleiding, conform de Wet Verbetering Poortwachter, van de arbodienst naar de lijn verschoven. Vanaf dat moment is de direct leidinggevende de casemanager als een medewerker zich ziek en hersteld meldt. Voor die tijd gebeurde dat op twee niveaus: bij de direct leidinggevende en bij de arbodienst.

#### Frequent verzuim

Verzuimbeleid gaat over meer dan ziekte. Het draait om gezondheid bevorderen. Leidinggevenden besteden daarom continu veel aandacht aan het gezond functioneren van hun medewerkers. Ze letten extra scherp op frequent verzuimers. Als een collega bovengemiddeld regelmatig kort verzuimt (meer dan drie maal per jaar) dan is dat vaak een signaal van disbalans. Wat de oorzaak is, moet worden opgespoord. De oorzaak kan liggen in werk, privé of een combinatie van beide.

We zien dat frequent verzuim dikwijls een voorspeller is voor latere, langdurige uitval. Daarom gaan leidinggevenden in gesprek met de frequent verzuimers. Dat zijn open gesprekken, die veel informatie opleveren over de toestand van een medewerker. Op die manier ben je er vroeg bij. Die pro-actieve houding tekent het verzuimbeleid bij Avans”, aldus Ahmed Nasser Allah.

#### Interne Arbodienst

Avans heeft geen externe, maar een eigen arbodienst. Vanwaar die keuze? Ahmed Nasser Allah licht het toe: “We kennen als interne arbodienst de cultuur en de mensen van Avans natuurlijk door en door, want we zijn er onderdeel van. Dat is anders dan wanneer je als externe arbodienst verschillende klanten hebt.

Neem nou het verzuimbeleid: dat hebben we samen met Avans opgebouwd en het past de organisatie nu als een jas. Het is geen kwestie van een protocol op papier zetten en het daarbij laten. Als arbodienst zijn we onafhankelijke adviseurs van medewerkers, P&O en leidinggevenden. We zijn met onze twee bedrijfsartsen, een psycholoog en mij, als coördinator, de oren en ogen van de organisatie.

In vertrouwelijkheid – bijvoorbeeld op het arbospreekuur – houden we letterlijk en figuurlijk de vinger aan de pols van de organisatie. Met respect voor de anonimiteit en met kennis van de mensen en hun achtergronden en met begrip voor de organisatiecultuur kunnen we zo vroegtijdig ziekmakende trends signaleren. Waar nodig ontwikkelen we interventies om die trends te keren. Dat doen we continu in nauwe samenwerking met de organisatie, zodat het echt toegepast wordt. Zo ontstaat er een effectieve mix. Dat werkt en loont.”

#### Duurzaam inzetbaar

Competente, gemotiveerde en vitale medewerkers zijn de pijlers van de kwaliteit van Avans Hogeschool. Daarom is het HR-beleid erop gericht medewerkers in staat te stellen op een duurzame manier optimaal te kunnen presteren.

Er is veel aandacht voor de professionele ontwikkeling van medewerkers, het stimuleren van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Ahmed Nasser Allah licht toe: “Ook die elementen komen regelmatig in gesprekken tussen leiding en medewerkers naar voren. Het draait daarbij om de kernbegrippen competentie, motivatie en vitaliteit. In functioneringsgesprekken krijgen de thema's werkdruk en vitaliteit dan ook ruim aandacht. Oftewel: kun je je werk aan en voel je je energiek in je werk en je leven? Het is primair de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers om mentaal, fysiek en vakinhoudelijk scherp te blijven, maar de leidinggevende vervult daar wel een belangrijke stimulerende rol in.”