

Het recept voor laag ziekteverzuim?

Bedrijfscultuur en aandacht!

Een ziekteverzuim van 3,6 procent. Bij STIP Hilversum (Openbaar Basisonderwijs Hilversum) is het al een paar jaar zo, terwijl het onderwijs landelijk een ziektepercentage van gemiddeld 4,9 procent laat zien. Hoe krijgt STIP dit voor elkaar?

TEKST: KARIN VAN BREUGEL BEELD: PAUL VAN DER KLEI

Toen bestuurder Geert Looyschelder zo'n drie jaar geleden begon bij deze stichting, met 17 onderwijslocaties in Hilversum en één in Huizen, lag het ziekteverzuim nog rond de 6 procent. Natuurlijk moest dat omlaag, maar Looyschelder koos ervoor om geen 'geïsoleerd' verzuimbeleid te ontwikkelen. Hij wilde eerst en vooral investeren in de cultuur en het personeelsbeleid. Het ziekteverzuim zou dan vanzelf afnemen, was zijn overtuiging.

Meer trots

'Deze organisatie was niet trots genoeg op wat ze deed, merkte ik toen ik hier ging werken. Terwijl trots zó belangrijk is', zegt Looyschelder, terugblikkend. Om een nieuwe koers te bepalen werden verschillende kernwaarden benoemd. Naast trots ging het om inspireren en geïnspireerd worden, passie en professionaliteit. Vaak zijn dit soort kernwaarden niet meer dan mooie woorden, maar al pratend met Looyschelder en Sonja de Sain, hoofd personeelszaken bij STIP, merk je aan alles dat dit bestuur er wérkelijk in slaagt om een vertaling te maken naar de werkvloer.

Meer steun, minder werkdruk

Zoals scholen en leerkrachten het beste uit elke leerling proberen te halen, zo is de organisatie erop ingericht om het beste uit elke medewerker te halen. Daarbij is het belangrijk dat medewerkers er niet alleen voor staan. Looyschelder: 'Een leerkracht die alles altijd zelf moet uitzoeken, zal meer

werkdruk ervaren. Daarom hebben wij bijvoorbeeld heel goede ib'ers die leerkrachten ondersteunen, lerende netwerken waarin medewerkers van elkaar leren en elkaar inspireren en een STIP-Academie met een breed scholingsaanbod, onder meer op het gebied van werkdrukvermindering.' Qua scholing en begeleiding is er speciale aandacht voor nieuwe leerkrachten - een kwetsbare groep waarbij het risico op uitval bovengemiddeld is. 'Alle nieuwe leerkrachten volgen een uitgebreid traject met vierwekelijkse training, intervisie en coaching door een externe. In principe duurt dit een jaar, maar als mensen in hun tweede jaar nog behoefte hebben aan coaching, blijft dat op maat beschikbaar', legt De Sain uit.

'Relevante signalen herkennen en snel reageren'

Cruciale rol directeuren

In het voorkomen en verminderen van verzuim heeft de schooldirecteur binnen STIP een cruciale rol. 'We willen voorkomen dat mensen ziek worden. Want zelfs als je de vervanging goed regelt - dankzij onze invalpool lukt dat in 97 procent van de gevallen - zorgt ziekte altijd voor discontinuï-



Geert Looysschelder: 'Maak mensen trots op hun vak, dat geeft energie'.

teit in het onderwijsproces en extra belasting van collega's. Schooldirecteuren worden getraind om relevante signalen te herkennen en er op goed op te reageren', vertelt De Sain. Veel signalen komen ook snel bij haar terecht. De Sain heeft een kort lijntje met de arbo-arts en de verzuimconsulent. 'Als de directeur inschat dat er iets aan de hand is, moet je snel actie ondernemen. Bijvoorbeeld door een gesprek met een verzuimconsulent te regelen. Zo laat je medewerkers zien dat je hen serieus neemt.'

Looysschelder en De Sain bespreken de verzuimcijfers elk kwartaal met de directeuren. Looysschelder: 'Als een school een significant hoger verzuim heeft, bespreken we met de directeur hoe we ervoor kunnen zorgen dat dat vermindert. De cijfers van alle scholen bespreken we ook in het directieurenoverleg. Niet voor *blaming en shaming* maar omdat we een transparante, professionele organisatie zijn waarin we zaken delen. Dat geeft directeuren ook de gelegenheid om elkaar tips of adviezen te geven.'

Praten over passie

Op elk niveau investeert STIP in een bedrijfscultuur die mensen ondersteunt en aanmoedigt om initiatieven te nemen en ondernemerschap te tonen. Mensen worden geprikkeld om verantwoordelijkheid te nemen en om zich - al dan niet samen met collega's - te ontwikkelen. En niet in de laatste plaats: om met elkaar in gesprek te zijn over onder-



Sonja de Sain: 'Kort lijntje met arbo-arts en verzuimconsulent'

wijs. Looysschelder: 'Het is zó belangrijk dat mensen praten over hun passie en drijfveren. Deel met elkaar waarom je voor dit geweldige vak hebt gekozen. Dat maakt mensen trots en dat geeft energie.'

Wat hem betreft moet het normaal zijn om binnen de school te bespreken of je met elkaar de goede dingen doet en of zaken misschien anders of efficiënter kunnen. Als voorbeeld noemt hij de verslagen van oudergesprekken. De ene school maakt bij wijze van spreken verslagen van drie A4'tjes, de andere school beperkt zich tot vier actiepunten. 'Als we het hebben over werkdruk, is dat nogal een verschil.'

Operatie Regels Ruimen

Over die werkdruk staan de media de laatste maanden weer vol. De administratieve last blijkt daarbij voor leerkrachten de grootste boosdoener. 'We nemen dit heel serieus en willen er ook graag iets aan doen. Daarom neemt een van de openbare basisscholen van STIP Hilversum, de Violschool, deel aan de landelijke Operatie Regels Ruimen. Ik merk dat dit binnen de school echt een denkproces op gang brengt. Medewerkers komen eigenlijk vanzelf met ideeën over zaken die anders of makkelijker kunnen. Dat is heel positief. Zodra de operatie is afgerond, gaan we de bevindingen en landelijke resultaten delen met onze andere scholen. Zo kunnen we er samen iets van leren', besluit Looysschelder. ◀