

Vitaliteitsbeleid

Ingangsdatum	Het vitaliteitsbeleid is vastgesteld op 1 juni 2023 en wordt geïmplementeerd vanaf schooljaar 2023 -2024.
Onderwerp	Vitaliteitsbeleid
Classificatie	Intern gebruik

Inleiding

We streven naar vitale en veerkrachtige medewerkers. Het Koning Willem I College werkt daarom actief aan vitaliteit en positieve gezondheid van medewerkers om hen fit, gezond en duurzaam inzetbaar te houden in hun loopbaan nu en in de toekomst. Hiervoor is een goed vitaliteitsbeleid belangrijk.

Het beleid biedt kaders, visie en beleidsuitgangspunten. De praktische uitwerking en concrete handvatten zijn terug te lezen op de vitaliteitspagina op het portaal.

Uitgangspunten en kaders

De uitgangspunten en kaders van dit vitaliteitsbeleid zijn onder andere het wettelijk kader, de CAO MBO, maar vooral het model Positieve Gezondheid van het institute Positive Health (IPH).

Het beleid

Koning Willem I College wil een relevante bijdrage leveren aan het welbevinden van haar medewerkers. Het college is een prettige plek om te werken, een plek waar mensen dagelijks met energie aan de slag gaan en optimaal presteren. We dragen zorg voor vitale medewerkers, gebaseerd op Positieve Gezondheid en (eigen) regie door de inzet op preventie, amplitie, betekenisvol leven en focus op mogelijkheden.

Koning Willem I College is een plek waar talent tot bloei komt. Een plek waar de mooiste dingen ontstaan, doordat we experimenteren, inspireren en vooral: doen. Om goed onderwijs te kunnen verzorgen zijn vitale, gemotiveerde en vakbekwame medewerkers nodig. Hoe meer intrinsiek gemotiveerd een medewerker is én hoe beter de fysieke en mentale gezondheid, hoe meer energie de medewerker heeft om aan het werk te zijn én te blijven. Vitale medewerkers zijn weerbaar en wendbaar. Dit is van essentieel belang in de snel veranderende wereld waarin het Koning Willem I College opereert. Vitale medewerkers verzuimen minder, hebben meer plezier en presteren beter.

“Het Koning Willem I College stimuleert, faciliteert en ondersteunt medewerkers om zo optimaal en duurzaam mogelijk te kunnen willen en blijven werken, waarbij medewerkers - uitgaande van eigen regie - fysiek, emotioneel en mentale kracht blijven ontwikkelen, voor nu en in de toekomst.”

Positieve Gezondheid

Het iPH definieert gezondheid als: het vermogen om je aan te passen en eigen regie te voeren, in het licht van de sociale, fysieke en emotionele uitdagingen van het leven.

Doorgaans wordt bij gezondheidsklachten gefocust op de aandoening. Alle aandacht gaat dan uit naar klachten en gezondheidsproblemen en het oplossen hiervan. Positieve Gezondheid kiest een andere invalshoek. Het accent ligt niet op de ziekte of de beperkingen die iemand heeft. Maar op mensen zelf, op hun veerkracht, op wat hun leven betekenisvol maakt en wat zij wel kunnen.

Positieve Gezondheid gaat over eigen regie, eigen keuzes in het leven en maakt het mogelijk om mensen aan te spreken op hun veerkracht in plaats van op hun ziekte. Niet gezondheid is het doel, maar een betekenisvol leven. We gaan uit van wat de medewerkers (misschien ondanks klachten) wél kunnen, spreken daarbij hun veerkracht aan en laten de regie bij mensen zelf en helpen hen om eigen beslissingen te nemen.

Beleidsuitgangspunten bij Positieve Gezondheid

- Als organisatie hebben we oog voor de vitaliteit, positieve gezondheid, duurzame inzetbaarheid en veerkracht van mensen en teams;
- Leidinggevende en medewerker werken conform het model van Positieve Gezondheid met de 6 pijlers: Mijn gevoelens en gedachten, Zingeving, Meedoen, Kwaliteit van leven, Dagelijks leven, Mijn Lichaam.
- Medewerkers ontwikkelen zich doelgericht, binnen en buiten hun vakgebied. We gaan uit van de eigen regie van de medewerker in zijn loopbaan. Zij zijn zelf aan zet als het gaat over hun duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en de energie die ze uit hun werk halen.
- We zetten in op amplitie en richten ons dus op het versterken van alle medewerkers.¹
- Leidinggevenden staan in verbinding met hun teams. Zij hebben oog voor de kwaliteit van het werk, maar ook voor het welzijn, duurzame inzetbaarheid en de vitaliteit van de medewerker. We gaan uit van integraal management van leidinggevenden waarbij de leidinggevende verantwoordelijk is voor medewerkers en gesprekken voert volgens de filosofie van Positieve Gezondheid.
- Leidinggevenden en medewerkers voeren samen het goede gesprek met eventuele ondersteuning en advisering door de HR Adviseur.
- Positieve Gezondheid wordt besproken tijdens het Resultaat & Ontwikkel gesprek.
- Iedere medewerker werkt aan Positieve Gezondheid, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Niet meewerken is geen optie. Ook niet wanneer iemand bijvoorbeeld door lichamelijke of psychische klachten, hogere leeftijd of andere redenen het moeilijk kan volhouden om aan de gestelde eisen van de huidige functie te blijven voldoen.
- Van partijen waar we mee samen werken, de arbodienst in het bijzonder, verwachten we dat we niet alleen samenwerken op het gebied van verzuim, maar ook op onderwerpen als vitaliteit, Positieve Gezondheid en duurzame inzetbaarheid.

Implementatieplan

HR heeft reeds een aanpak ontwikkeld voor het Koning Willem I College. Deze aanpak gaat voor alle collega's gelden.

Vervallen beleid

Met inwerkingtreding van dit beleid vervallen er nog geen stukken.

¹ Met amplitie bedoelen Ouweneel et al. interventies die gericht zijn op het actief bevorderen van het psychisch welbevinden van werknemers. De term 'amplitie' wordt afgeleid van het Latijnse woord amplitio, wat versterken, vergroten inhoudt.