

## **2.4 WERKEN: IEDEREEN WORDT ER BETER VAN**

Sara Bloemers  
Betje Koolhaas

## Disclosure belangen spreker

(Potentiële) belangenverstremgeling	Geen
Voor bijeenkomst mogelijk relevante relaties met bedrijven	Geen
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sponsoring of onderzoeksgeld</li><li>• Honorarium of andere (financiële) vergoeding</li><li>• Aandeelhouder</li><li>• Andere relatie, namelijk ...</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•nvt</li><li>•nvt</li><li>•nvt</li><li>•nvt</li></ul>

# PROGRAMMA

- Voorstellen
- Visie *Oplossingsgericht Verzuimmanagement*®
- Verzuimtriage
- Oplossingsgerichte communicatie
- Hoofdbreker uit de groep
- Werkgeluk
- Eindconclusie
- Boekentips

# VOORSTELLEN

**Sara Bloemers**

Arbeids- en Organisationspsycholoog

**Betje Koolhaas**

Acteur / Procesbegeleider

# KENNISMAKEN MET DE ZAAL

*Handen omhoog*

Wie is **manager**?

Wie is **centralist**?

Wie is **triagist**?

Wie heeft een **andere functie**?

# VISIE VERZUIM

## *Stellingen*

Als je het eens bent met de stelling dan steek je over

Als je het oneens bent met de stelling dan blijf je staan

# STELLING 1

Werken maakt gelukkig

## STELLING 2

Als je ziek thuis bent dan weet je  
zelf het beste wanneer je weer  
aan het werk kan



## STELLING 3

Bij stressklachten kan je het beste even een time-out van je werk nemen

## STELLING 4

Als je van de wet bij  
ziekteverzuim niks medisch mag  
vragen, dan is dat niet werkbaar

## UITGANGSGEDACHTES...

*"werken maakt gelukkig..."*

*"...iedereen kan iets overkomen waardoor het niet lukt (geheel of gedeeltelijk) om het eigen werk te doen"*

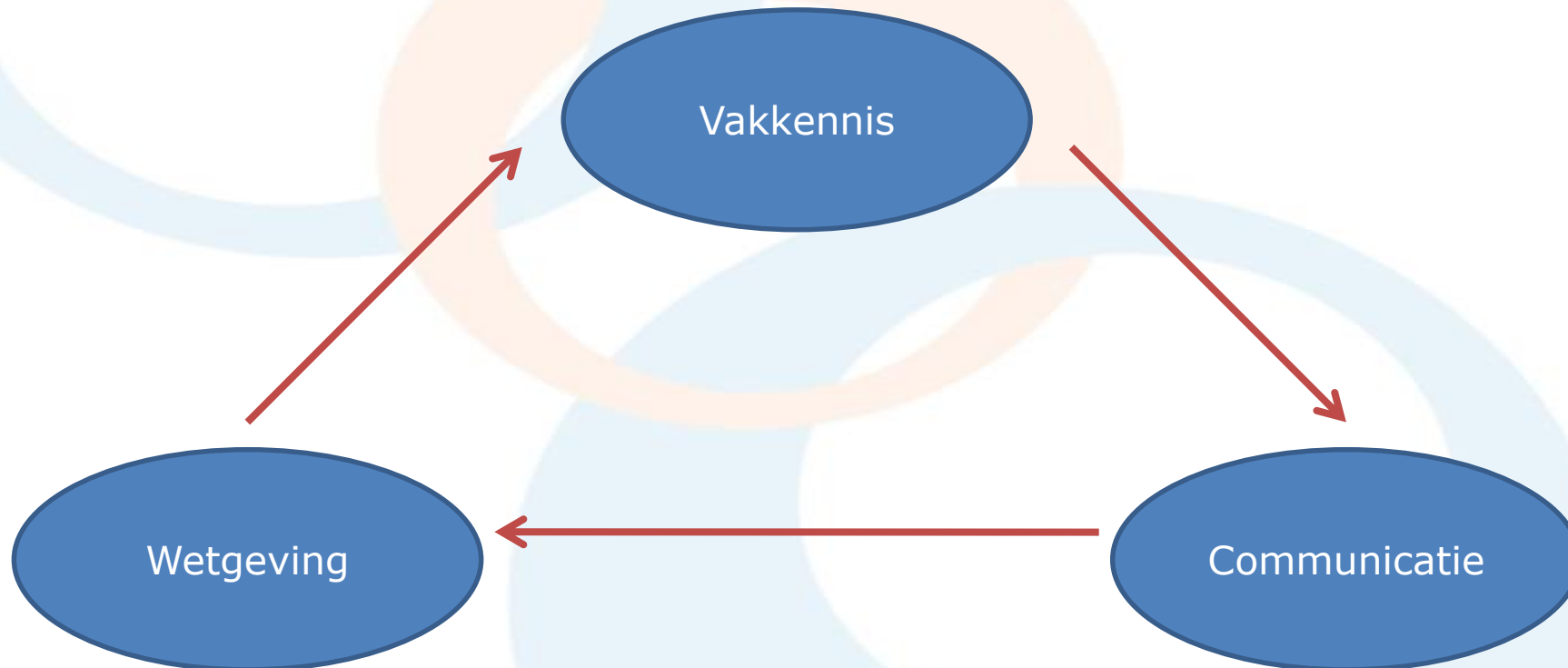
*"ziekte of herstel is iets anders dan in staat zijn om de eigen functie uit te voeren..."*

# HISTORIE

- Medisch
- Draagkracht / draaglast
- Gedrag
- Mobiliteit

## OPLOSSINGSGERICHT VERZUIMMANAGEMENT®

- Op basis van werken in de eerstelijnszorg
- Juiste hulp, juiste moment en juiste persoon
- Oplossingsgericht: eigen ideeën



## VAKKENNIS

- Sturen op mobiliteit (i.p.v. diagnose)
- Geen oordeel over het ziek zijn
- Ondersteuning op gebied van prognose
- Inzet experts: medisch, HR of anders

# WETGEVING

- Vanuit goed werkgever- en werknemerschap samen verantwoordelijk voor re-integratie
- Wet op privacy: niet vragen naar klachten, behandeling, medicatie of privé situatie
- Arbeidswet: werknemer zet in wat hij / zij kan en de werkgever faciliteert passende arbeid



# COMMUNICATIE

- Oplossingsgericht: gebruik maken van de intrinsieke motivatie medewerker, inbreng eigen ideeën
- Duidelijke doelstelling
- Zorg en aandacht
- Samen een probleem oplossen

# VERZUIMTRIAGE

- M1: niet mobiel
- M2: vandaag niet mobiel, morgen kàn het anders zijn
- M3: mobiel, nog niet in staat om eigen werk (volledig) uit te voeren
- M4: mobiel, kan eigen werk hervatten op eigen werkplek voor 65%

## EEN ZIEKMELDING.....

*Kijk en luister.*  
naar de volgende ziekmelding

*Schrijf op whiteboard:*  
de mobiliteitscode

## ERVARINGEN

- Medewerkers met stress en gewrichtsklachten zijn meestal op dag één van de ziekmelding in staat om samen met de werkgever een werkhervattingsplan te maken (M3 of M4)
- Van de 1000 medewerkers die op dag één niet mobiel zijn (M2), zijn de meesten binnen 5 dagen aan het werk (13 medewerkers niet)
- Medewerkers zijn eerder hersteld voor werk dan te verwachten werkhervattingsdatum als zij zelf hun einddatum mogen bepalen (onafhankelijk van een medische hersteltermijn voor de klacht)

## MOBILITEIT BEPAALT TAAK

- M1: niet mobiel tot een bepaalde datum We maken vooraf een werkhervattingsplan met de informatie die bekend is
- M2: vandaag niet mobiel morgen kàn het anders zijn We bellen einde dag om te bespreken hoe het met je gaat en of je morgen kunt werken of niet
- M3 en M4: mobiel We maken een afspraak om te bespreken hoe we het doen van nu totdat je weer volledig je eigen werk uitvoert

# OPLOSSINGSGERICHTE VERSUS PROBLEEMGERICHT VRAGEN

*Kijk en luister:*  
naar de verschillen bij de volgende vragen

## NIET MEDISCHE VRAGEN AAN ZIEKE MEDEWERKER

- Wat betekent dit op dit moment voor je werk?
- Het je een idee hoe veel tijd je nodig hebt totdat je volledig je eigen werk doet?
- Wat schat je in voor morgen? Lukt het dan om hierheen te komen of nog niet?
- Waar moeten we rekening mee houden op de werkplek?
- Waarbij heb je ondersteuning nodig in je werk?



# WERKHERVATTINGSPLAN

Doel: samen een plan maken hoe we het doen van nu totdat je weer volledig je werk als [FUNCTIE] uitvoert

Medewerker denkt na over verwachte einddatum:

Idee? Hoeveel tijd nodig totdat je 100% je eigen werk doet?



# HOOFDBREKER

*Heeft er iemand een praktijkvoorbeeld?*

# CIJFERS

- Wat is het cijfer in uw organisatie?
- Wat is de verzuimfrequentie?  
Vaker ziek is een signaal voor verminderde vitaliteit en een voorspeller voor langdurige uitval. Aanleiding voor een gesprek.

# WERKGELUK

*Schrijf op in één woord:*  
Wat is er nodig voor geluk op het werk?

## WERKGELUK

**Sociale verbinding:** leuk met collega's opschieten / waardering

**Autonomie:** eigen keuzes maken

**Zingeving:** je voegt iets toe

**Competentie:** je benut je talenten

*Bron: Artikel NRC, Hoe word je gelukkiger op je werk?*

# EINDCONCLUSIE

*Wat haal je hier voor jezelf uit?  
Waarmee kun je direct aan de slag?*



## BOEKENTIPS

- Werken, iedereen wordt er beter van. *Marleen Teunis*
- Ziek zijn, maak er werk van. *Marleen Teunis*
- Oplossingsgericht aan de slag, toon en techniek maakt de muziek. *Gwenda L. Schlundt Bodien en Coert F. Visser*
- Oplossingsgerichte therapie in de praktijk, wonderen die werken. *Steve de Shazer en Yvonne Dolan*
- Ik ben niet meer vooruit te branden... *Carlo Mittendorf en Marianne van der Pool*