

Vivent richt pijlen op verzuim door overgang

Taboe doorbroken

Een hoog ziekteverzuim leidde bij zorgorganisatie Vivent voor meer aandacht voor vrouwen in de overgang. Het programma OVER! is de leidraad. Hr-manager Agnes van der Biezen: 'Onze medewerkers voelen zich nu meer gezien en gehoord.'



Agnes van der Biezen:
'Alles draait om
aandacht voor de
(zieke) medewerker'

Met een ziekteverzuim van 9% scoorde de VVT-organisatie in de regio Den Bosch hoger dan het gemiddelde in de sector. Reden voor hr-manager Agnes van der Biezen om anderhalf jaar geleden haar pijlen onder meer te richten op de overgang. Want na een analyse van de verzuimcijfers bleek dat twee groepen zich vaker ziek meldden: vrouwen tussen de 35 en 40 jaar en vrouwen ouder dan 50 jaar. Van de 500 tot 600 vrouwen in deze laatste categorie verzuimden er 200 met overgangsklachten, zo bleek uit verdere analyse. Met als bijkomend gevolg meer werkdruk voor de achterblijvers. Van der Biezen: 'Als deze situatie te lang duurt, is er minder bereidheid om met elkaar mee te denken over oplossingen. Je kunt je collega's niet meer om hulp vragen. Een team is dan alleen nog maar aan het overleven. Medewerkers trekken dat niet, worden niet gehoord en het verzuim loopt nog verder op.'

Alles draait om aandacht

Om het geheim achter het lagere verzuim van sommige andere organisaties te ontdekken, legde Van der Biezen inspiratiebezoeken af. 'Wat bleek? Alles draait om aandacht voor de

(zieke) medewerker. Daarom hebben we toen de afdeling Vitaliteit en Verzuim opgezet, met een stresscoach, arbocoördinator en twee casemanagers die samen met de leidinggevenden contact houden met zieke medewerkers. Zodat de drempel om terug te keren op de werkvloer niet te hoog wordt.'

Specifiek voor de vrouwen in de overgang werd het programma OVER! in huis gehaald. Het doel: bewustwording, eigenaarschap over je eigen gezondheid én het taboe doorbreken. Van der Biezen: 'Zowel de werkvloer als het management sprak er nauwelijks over. Terwijl we weten dat tijdens de overgang bij veel vrouwen de balans tussen belastbaarheid en werkbelasting zoek raakt, de vitaliteit vermindert en de kans op blessures groter is vanwege brozer worden de botten. Daarom moeten we hier samen het gesprek over voeren.'

Eyeopener

OVER! bestaat uit een informatiebijeenkomst voor zowel medewerkers als managers én drie "zwermsessies". In kleine groepjes praten deelnemers over de overgang en alles wat daarbij komt kijken. Ook staan ze stil bij vragen als "Waar sta ik nu?" of "Wat wil ik met mijn leven?". Ria Kandelaars (52), vrijwilligerscoördinator, en Wilma Spruijt (51), coördinator Vivent Langer Thuis, volgden allebei het traject. Beiden hebben last van de overgang, ook op het werk: opvliegers, heftige menstruaties, vergeetachtigheid en onzekerheid. 'Ik kan mijn klachten nu beter plaatsen', vertelt Kandelaars, 'en er is een last van mijn schouders gevallen.' Spruijt: 'Het was een eyeopener dat gekke klachten wel degelijk ergens vandaan komen. >



'Het was een eyeopener dat ook **gekke klachten** ergens vandaan komen.'



Erover praten voorkomt ziekmeldingen en **bevordert de teamspirit.**





Tijdens de zwerm sessies mocht ik naar mezelf kijken, terwijl mijn leven altijd in het teken staat van anderen. Dat was ontzettend waardevol, een cadeautje.'

Teamspirit

Inmiddels is er één cyclus achter de rug. De animo was redelijk, Van der Biezen ziet een olievlekwerking ontstaan. Over het effect op het ziekteverzuim kan ze nog weinig zeggen. Wel weet ze dat medewerkers zich nu meer gezien en gehoord voelen. 'Omdat ze met elkaar gesproken hebben over de overgang, wordt het ook makkelijker om het gesprek vervolgens in het eigen team aan te gaan.'

'Voorkom het gevoel van dat er weer iets moet'

Ook ziet ze meer betrokkenheid. 'Hoe fijn is het als je na een slechte nacht een collega kunt bellen met de vraag de dienst alvast op te starten, zodat jij twee uurtjes later kunt komen? Als je het gevoel hebt dat je niets kunt vragen, put je jezelf uit. Het voorkomt dus ziekmeldingen en het bevordert de teamspirit.' Van der Biezen benadrukt dat aandacht voor programma's als OVER! in de organisatie van onderaf moet komen. 'Managers moeten wel aangehaakt blijven, maar het moet niet van hen komen. Zo voorkom je dat medewerkers het gevoel krijgen dat er weer iets "moet". Ambassadeurs op de werkvloer kunnen beter de juiste snaar raken bij hun collega's.' Het is aan de organisatie om kennis te bieden en tijd beschikbaar te stellen om het gesprek aan te gaan, vindt Van der Biezen. Dat geldt ook voor leidinggevendenden. 'Het is belangrijk om uit te stralen dat het voor iedereen een belangrijk onderwerp is. Simpelweg, dat het er mag zijn.' ✓



Enny Hoenselaar, bestuurder Sint Anna

Sint Anna zet overgang op de agenda

Welke rol speelt de overgang in het hoge verzuim van Sint Anna? Dit onderzoekt bestuurder Enny Hoenselaar van het woonzorgcentrum uit Boxmeer. Onder de 350 medewerkers is er namelijk een grote groep vrouwen in de leeftijd van 40-60 jaar. Uit onderzoek blijkt dat de top drie van de overgangsklachten speelt bij meeste van deze vrouwen. Verder heeft een op de vier een matig tot slecht werkvermogen. Om medewerkers te helpen zet Sint Anna het programma OVER! in. 'We willen het echter niet opleggen, mensen moeten zelf voor het programma kiezen.'

Bij Sint Anna staan werkvermogen en vitaliteit al langer op de agenda. 'Medewerkers kunnen zelf werken aan hun eigen vitaliteit. Ik begrijp dat sommige dit een privéonderwerp vinden. Maar als werkgever mag ik erover in gesprek gaan. Het verzuim kan pas echt naar beneden als mensen de verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen vitaliteit. Sint Anna wil dat dit bewustzijn toeneemt. Hoenselaar: 'Over een jaar hoop ik dat de overgang bespreekbaar is. En dat Sint Anna een van de goede voorbeelden in de zorg wordt.'



Lees het uitgebreide verhaal over Sint Anna op:
www.izz.nl/zorgorganisaties/overgang