

'Verzuim gaat lang niet altijd over verzuim'

Ziekteverzuim, een heet hangijzer in veel organisaties. Ooit kwam ik zelf te werken als leidinggevende. Het team waar ik leiding aan mocht geven had op dat moment een torenhoog ziekteverzuimpercentage van 24%. Ik was enorm benieuwd hoe dat zo kon komen.

En wat bleek, er waren een aantal medewerkers die het niet meer zo naar hun zin had. Men ervoer een hoge werkdruk, geen goede relatie met de leidinggevendenden, veel roosterproblematiek, weinig openheid in het team en dat alles in combinatie met een pittige doelgroep. Daarnaast kortte de werkgever de betaalde werkdag ook nog in van 7,2 naar een 7-urige werkdag als bezuinigingsmaatregel. Medewerkers voelden zich hierdoor bedrogen. Deze situatie resulteerde in ziekmelding bij zieke kinderen thuis, ziekmelding bij verkoudheid, en ziekmelding bij vergelijkbare kleinigheden. Het kwartiertje dat men wel eens langer doorwerkte zonder daarover ook maar 1 woord te spreken, laat staan te schrijven, werd nu krampachtig bijgehouden en gedeclareerd.

Al de items die ik in de vorige alinea heb benoemd, staan voor een probleem op zich.

Heel veel werkenden ervaren een hoge werkdruk. Ik denk dat je dit wel herkent. Er moet steeds



meer gebeuren in dezelfde beschikbare tijd. Men werkt vooral in de waan van de dag. Als de waan van de dag een gedaante zou hebben, zou het een boos, chaotisch ADHD-achtig karakter hebben. En toch lijken we er in groten getale mee hand in hand te lopen. Sterker nog, ons er zelfs door te laten leiden. Hoe vaak heb jij in de afgelopen maand gezegd dat je iets niet klaar had omdat je er geen tijd voor had? Het is een raar fenomeen omdat tijd heel feitelijk is, en dat wat we ermee doen ook. Ergens geen tijd voor hebben betekent dat je er geen prioriteit aan hebt

gegeven. En in plaats van zuchtend en steunend de tijd de schuld te geven zou je een bewuste keus kunnen maken in hoe je ermee omgaat. Als ervaringsdeskundige kan ik zeggen dat je tijdsbeleving en het gevoel van werkdruk er echt anders van wordt. Ga je als slachtoffer om met de tijd of als eigenaar van de tijd? Welke keus maak jij?

Roosterproblemen zijn veelvuldig aanwezig. Toen ik zelf leidinggevende was vond ik dit de meest frustrerende factor van mijn werk. Het was een (z)waar energielek. Het neemt heel veel tijd om deze problemen op te lossen. En als het niet opgelost kan worden zijn het vaak dezelfde medewerkers die openstaande diensten vervullen. En bij het niet op kunnen vullen van vacatures zien we steeds vaker dat een leidinggevende een dubbelrol gaat vervullen. Want het werk moet toch gedaan worden. Roosterproblematiek zet de kwaliteit van werk onder druk. Uiteindelijk heb ik een manier gevonden om hier maar liefst 80% minder tijd aan te hoeven besteden. Dat zorgde bij mij voor een enorme boost in energie.

Een voorspelbaar rooster is erg prettig. Werk en privé combineren is een hele uitdaging in de huidige Nederlandse maatschappij, vooral wanneer je onregelmatig werkt. Wanneer er oppas/opvang voor kinderen geregeld moet worden is het fijn dat er voorspelbaarheid is. Het zorgt voor rust.

Het niet hebben van een goede relatie met de leidinggevende maakt medewerkers onzeker. Ze gaan erdoor op eieren lopen. Durven niet de vragen te stellen die ze wel graag zouden willen stellen. Voor de leidinggevende is dit een kwelling. Hij/zij krijgt geen vat op de medewerker(s) en ontwikkeling van het team stagneert. Een ongewenste situatie voor alle betrokkenen. En daarmee dus ook voor de organisatie waarvoor gewerkt wordt. Hoe breek je dit open zonder in je eigen gedragspatronen te vervallen? Wanneer je dit alleen wilt doen, is dit niet te realiseren. Gedragspatronen heb je niet voor niks opgebouwd. Ze zijn verankerd in je hersenen. Bij tegenslag geven je hersenen je de impuls om te

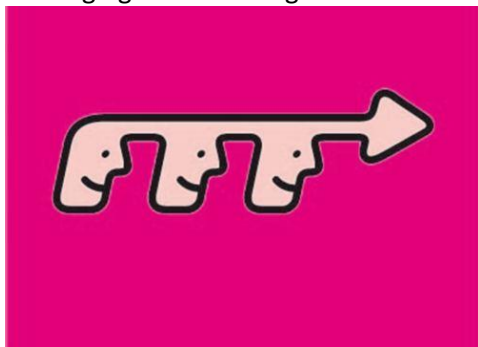
doen wat je altijd deed. Ook al is dat niet wat je wilt. Dit alleen aangaan is als alleen gaan bootje varen in een dwangbuis. Het is al onmogelijk de peddels vast te pakken, laat staan vooruit te komen.

Je bent het vast en zeker met me eens dat openheid in een team van onmiskenbaar belang is voor de samenwerking. Toch is dit iets dat maar in weinig teams aanwezig is. Feedback wordt maar zelden gegeven en als het al gegeven wordt is het vaak niet volledig.

Kwetsbaar durven opstellen is voor veel mensen iets wat ze bij de ander enorm kunnen waarderen, maar voor zichzelf een brug te ver vinden. Er heerst een grote 'ik' cultuur. Ik wil resultaten halen, ik wil, ik zal, ik ga. Het individualisme heeft ook zijn weg gevonden in samenwerking. Het 'ik' is belangrijker geworden dan het 'wij'. Het samenwerken komt daarmee behoorlijk onder druk te staan. Hoe is het in jouw team gesteld met de open teamcultuur? Met aanspreken? Met verantwoordelijkheid? Met gezamenlijk gedragen visie? Met waardering voor elkaar? Met persoonlijke professionele verbinding met elkaar? Met de bereidheid om van elkaar te leren?



Bezuinigingen worden door bijna niemand hartelijk ontvangen. Vaak zit het niet eens in de verandering die het met zich meebrengt, maar in de onduidelijkheid die het geeft. Ik heb al zo vaak bezuinigingsrondes meegemaakt als medewerker en als leidinggevende. Wat ik daarin het meest



frustrerend heb ervaren is dat de bezuiniging lang van tevoren werd aangekondigd, maar nooit duidelijk was wat de taakstelling dan precies werd. Dit veroorzaakte onrust. Hoeveel fijner zou het zijn dat wanneer er bezuinigd moet worden, dat je van tevoren weet wat er van je verwacht wordt. Dat je vervolgens de weg naar de taakstelling samen (team & leidinggevende) kunt uitstippelen. Hierin afgestemd zijn over de prioriteiten en resultaten geeft rust omdat je het samen doet.

Al deze problematieken dragen bij aan het afnemen van motivatie. Maar ook hierin heb je als medewerker (zonder onderscheid in functie) verantwoordelijkheid.

Hoe gemotiveerd en verantwoordelijk ben jij? Check dit eens bij jezelf en doe vervolgens een check op teamniveau, aan de hand van de volgende punten:

- Je werk levert je meer energie op dan het kost.
- Je weet wat er van je verwacht wordt in je werk binnen de organisatie waar je voor werkt
- Je bent verbonden met je team en zet je daarvoor in.
- Je zet je in om het (vakantie)rooster goed georganiseerd te krijgen en laat dit niet bij de eindverantwoordelijk.
- Je gaat in gesprek met je collega's over wat jullie van elkaar nodig hebben om tot (gewenste) resultaten te komen en je zet je er ook voor in?
- Je praat met collega's in plaats van over hen. Er is openheid, ook over de kwetsbaardere zaken.
- Je bent bereid iets voor je team en het teamdoel over te hebben, ook als dat betekent dat je iets anders moet laten schieten waar je waarde aan hecht.
- Je gaat een klus gezamenlijk als team oppakken
- Je gaat moeilijke situaties/gesprekken niet uit de weg en je accepteert de grens van jezelf en de ander hierin.

Nu je jezelf een beeld gevormd hebt van de mate van motivatie bij jezelf en het team waar je in werkt, of leiding aan geeft, wil ik je uitdagen nog wat verder op jezelf in te zoomen. Gedraag jij je echt als een verantwoordelijk lid van de organisatie waar je voor werkt? Neem jezelf eens serieus onder de loep en wees eerlijk in het antwoord aan jezelf, geen smoezen, of ontwijkend gedrag:

- Hoe vaak heb jij gebrek aan tijd gebruikt als excuus voor het niet klaar hebben van iets dat wel van je verwacht werd in de afgelopen maand?
- Wanneer heb jij voor het laatst feedback/-forward gegeven aan je collega?
- Hoe heb je gereageerd op je collega die je feedback/-forward gaf?
- Heb jij het idee dat je samen met je team (en leidinggevende) een gezamenlijk doel hebt? Zo ja, hoe weet je dat zo zeker? Ze nee, wat heb je hiermee gedaan?
- Hoe vaak meld jij je ziek per jaar omdat je je grieperig voelt? Wat ligt hier eigenlijk aan ten grondslag? En wat heb je daaraan gedaan?
- Hoe vaak klaag je met je collega over de acties van je leidinggevende, je teamgenoot?
- Wat is het belang van jou in de organisatie waar je voor werkt?
- Wat zou je anders willen in je werk? Welke acties heb je daaraan verbonden?

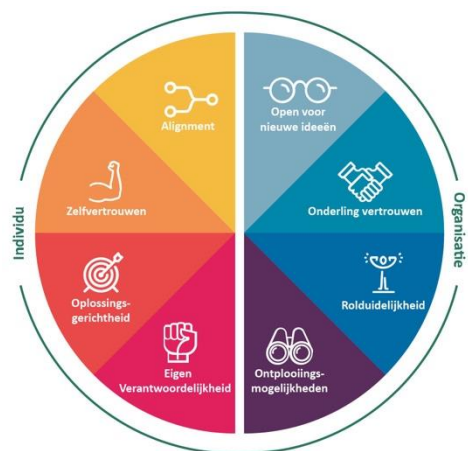
Gemotiveerd personeel meldt zich bijna nooit ziek omdat ze bijna nooit ziek zijn! En dan heb ik het niet over mensen die geveld worden door een medische aandoening. Gemotiveerde mensen hebben een goede balans tussen werk en privé. Ze passen op hun eigen grenzen en gaan daar niet (te vaak) overheen. Ze dragen bij aan openheid in teams en durven daarin ook hun kwetsbaarheid te laten zien. Gemotiveerd personeel werkt constructief omdat ze eigenaar zijn van hun eigen (werk)leven. Daarin laten ze Eigenaarschap zien. Gemotiveerde medewerkers zijn vitaal en bevlogen. En een vitale en bevlogen medewerker is iemand die energiek in zijn werk staat. Die meer energie van zijn werk krijgt dan het hem kost. En die niet zomaar uit het veld geslagen is. Die denkt in oplossingen, leergierig is en open staat voor de ander. Deze werknemer is betrokken en staat enthousiast in zijn werk.

Om personeel gemotiveerd te kunnen houden is het samenspel tussen management en medewerkers enorm belangrijk. Persoonlijke aandacht (gezien worden) als ook professionele ontwikkelingsmogelijkheden (inzet op competentie), en autonoom kunnen en mogen werken, maken voor medewerkers het verschil.

De mate van gemotiveerdheid ligt in Nederland niet zo hoog. Met een karige 3,9 op het rapport is dit een onderwerp wat veel meer aandacht nodig heeft dan het nu krijgt.

Ben jij nog gemotiveerd? Of veel minder dan je eigenlijk zou willen zijn? Dan is het tijd om actie te ondernemen. Want als je ervoor kiest om op dezelfde voet door te gaan, dan ligt verzuim op de loer.

Als je kijkt naar het team waar je in werkt, of aan leiding geeft, zie je dan een gemotiveerd team? Of ligt de mate van motivatie veel lager dan je mag verwachten? Dan is het tijd voor teamontwikkeling. Als je toestaat dat het team zo doorgaat zal je merken dat de sfeer grimmiger wordt. En erger nog, de kwaliteit staat onder druk en zal verder afnemen. Dus trek aan de bel, maak het bespreekbaar in je team, het is tijd voor teamontwikkeling. In een gezond samenwerkend team is het ziekteverzuimpercentage laag!



Ben jij onderdeel van een team die je graag ziet ontwikkelen, en blijf je steeds wat hangen op hetzelfde punt? Blijft het ziekteverzuimpercentage hoog? Blijf je gemopper of beklag horen? Is er geen (voortgang in) constructieve samenwerking? Dan is het tijd om contact met me op te nemen. Want jij wil toch ook werken in of met een team die zich het best laat beschrijven als open, gedreven en vitaal? Met mijn grote dosis werkervaring als medewerker en leidinggevende heb ik al menig team verder mogen helpen. De kwaliteiten die ik hiervoor graag inzet:



- Doordringen tot de kern, het liefst de kern die raakt waar iemand warm voor loopt.
- Coachend confronterend op tegenstrijdigheden in gedrag/taal.
- Sociaal analytisch.
- Intuïtief sterk.
- Ik ben recht door zee en daarin oprecht en puur.
- Ik ben goed in staat om de aansluiting te vinden en te schakelen.

Dus wil je mijn frisse blik en onafhankelijke aandacht en observatie om jezelf en/of je team naar een hoger plan te tillen? En wil jij op weg naar een lager ziekteverzuimpercentage en vitale medewerkers? Bel of app me dan via 0613311356 of stuur een mail via corinda@performancematters.nl