

Instructie activiteit “In gesprek over verzuim”.

Vorm:

Groepsgesprek.

Vorbereiding:

Doel van de bijeenkomst:

Formuleer voor uzelf wat u aan het einde van de bijeenkomst bereikt wilt hebben.

(bijvoorbeeld bewustwording, medewerkers informeren, afspraken voor de toekomst).

Inhoudelijke voorbereiding:

Verzamel de actuele verzuimcijfers van de organisatie/afdeling, huidige beleid en afspraken ten aanzien van ziekte en verzuim, huidige maatregelen om het ziekteverzuim te verlagen.

Wellicht kunt u ook een deskundige uitnodigen (arbocoördinator, bedrijfsarts, iemand van P&O).

Programma en aanpak in de bijeenkomst

Bedenk voor uzelf op welke wijze u inspirerend de bijeenkomst opent en organiseert, zodat het gewenste doel ook wordt gerealiseerd

Voorbeeld Programma:

Stap 1: Bewustwording van hoogte van en consequenties ziekteverzuim

1. Start met prikkelende vragen

bijvoorbeeld: Hoe hoog is het ziekteverzuim in onze organisatie?

Is dat veel in vergelijking met de rest van Nederland?

Is dat veel in vergelijking met andere bedrijven?

2. Waarom is een lager ziekteverzuim belangrijk?

Hieronder staan een aantal voorbeelden.

Schrijf op de flap de antwoorden uit de groep.

Hieronder een paar voorbeelden van antwoorden:

Voor het bedrijf:

- minder verzuim en uitval, meer inzetbaarheid voor het werk ;
- verbeterde productie en dienstverlening;
- hogere kwaliteit van producten en diensten;
- verbeteren van de concurrentiepositie;
- positiever en aantrekkelijker bedrijfsimago.

Voor medewerkers:

- als mensen weinig ziek zijn, is dat meestal een teken dat het goed gaat op de afdeling;
- werk eerlijk samen delen, voor iedereen een beetje minder werkdruk;
- ziek zijn is gewoon niet leuk, dat wil je liever niet. Ziek worden door werk is nog erger;
- je hebt meer tijd voor leuke dingen.

Stap 2: Informatie ten aanzien van aanpak ziekteverzuim

3. Wat doet het bedrijf al om ziekteverzuim te verlagen:

Voorbeelden van wat het bedrijf al doet. Eventueel aanpassen met de eigen verzuimpreventie.

- veilige en gezonde werkomgeving;
- vergroting van het werkvermogen, ook op lange termijn;
- werkplezier, motivatie en betrokkenheid;
- goede werksfeer;
- andere.

Stap 3: Verbeterpunten voor verlagen ziekteverzuim

4. Wat kun je doen om ziekteverzuim te verlagen:

Wat kan bijvoorbeeld:

1. de bedrijfsleiding;
2. individuele werknemers;
3. de bedrijfscultuur;
4. de arbeidsomstandigheden.

→ Verdeel de groep in subgroepen die met een thema aan de slag gaan.

1. Bedrijfsleiding

Wat kan de bedrijfsleiding doen om tot een lager ziekteverzuim te komen?

Stuur zo min mogelijk, maar komt er te weinig uit gebruik dan onderstaande onderwerpen om het gesprek op gang te krijgen.

Voorbeelden om te inspireren, en het gesprek op gang te helpen:

- werken procedures rond ziekmelden mee aan verlaging ziekteverzuim? Bij wie moet je je bv. ziekmelden?
- Is het makkelijk of moeilijk om je ziek te melden, en hoe draagt dat bij tot verlagen ziekteverzuim?
- hoe reageren leidinggevenden op ziekteverzuim, kan dat beter?
- Wat kunnen leidinggevenden eraan doen dat het niet tot een ziekmelding komt?
- Kunnen leidinggevenden ander werk voor je inzetten?
- Kan het bedrijf activiteiten organiseren waar mensen gezonder van worden?
- Kunnen er in het bedrijf dingen anders georganiseerd worden zodat een gezondere leefstijl wordt gestimuleerd (bv. aanbod eten in de kantine gezonder, bewegen stimuleren tijdens het werk).

2. Individuele werknemers

Hoe kunnen individuele werknemers zelf meewerken aan het verlagen van hun eigen ziekteverzuim?

Stuur zo min mogelijk, maar komt er te weinig uit gebruik dan onderstaande onderwerpen om het gesprek op te gang te krijgen.

Voorbeelden om te inspireren

- stimuleren dat ziekmelden alleen gebeurt als iemand echt ziek is, en ziekteverzuim niet voor andere dingen wordt gebruikt zoals zorg voor anderen, privéproblemen, tijd inhalen om het werk af te kunnen maken etc.;
- bekijken wat je wel kunt;
- je houden aan de arbeidsomstandighedenwet;
- met je leidinggevende in gesprek gaan als je het werk niet aan kunt;
- bij collega's signaleren als het niet lekker loopt, en iemand dreigt uit te vallen;
- goed voor je lichaam en geest zorgen, zorgen dat je fit en energiek blijft.

3. De bedrijfscultuur

Hoe kan een bedrijfscultuur er aan bijdragen dat het ziekteverzuim omlaag gaat?

Leg bedrijfscultuur uit als: de manier hoe we met elkaar omgaan, hoe doen we het hier?

Stuur zo min mogelijk, maar komt er te weinig uit gebruik dan onderstaande onderwerpen om het gesprek op te gang te krijgen.

- Hoe wordt er in het bedrijf aangekeken tegen mensen die vaak ziek zijn? Werkt dat mee of tegen een lager ziekteverzuim?
- Moet er anders tegen ziekteverzuim aangekeken worden, en hoe dan?
- Wat vindt 'men' in het bedrijf onterecht ziekteverzuim of worden er nooit vragen gesteld bij welk ziekteverzuim ook; of weet men wel dat iemand niet echt ziek is, maar wordt het normaal gevonden dat hij/zij zich ziek meldt?
- Durf je te praten over onterecht ziekteverzuim van een collega?
- Hoe kun je onterecht ziekteverzuim bespreekbaar maken met je leidinggevende of met collega's?
- Hoe wordt in het bedrijf aangekeken tegen gezond en ongezond? Wat is normaal: tv kijken en chips eten of een lange wandeling maken? Hoe helpt de visie op gezond en ongezond aan het bijdragen tot een lager ziekteverzuim? Wat zou je kunnen veranderen?
- Wat is ziek? Wanneer is er sprake van een ziekmelding? Als je kind ziek is, ben jij dan ook ziek? Zijn er alternatieve vormen om een dergelijk probleem op te lossen, bv. buitengewoon verlof, of gewoon verlof aanvragen? Waar is ziekteverlof eigenlijk voor bedoeld?

4. Arbeidsomstandigheden

Hoe kunnen arbeidsomstandigheden eraan bijdragen dat het ziekteverzuim omlaag gaat?

Leg arbeidsomstandigheden uit als: de omstandigheden waaronder we ons werk doen, bv. in kou of juist warmte, met beschermende kleding, maar ook of er veel werkdruk is.

Stuur zo min mogelijk, maar komt er te weinig uit gebruik dan onderstaande onderwerpen om het gesprek op gang te krijgen.

- Kunnen mensen in ons bedrijf veilig werken als het gaat om bescherming tegen pesten of intimidatie door anderen?
- Is het werk voldoende aangepast aan de handicaps van mensen?
- Wordt er voldoende beschermd bij werk dat fysiek gevaarlijk is? Bv. het gebruik van machines bij Industrie, het gebruik van gereedschappen om te snoeien bij Groen etc.
- Wordt er voldoende beschermd bij werken met gevaarlijke stoffen?
- Doet de organisatie genoeg tegen werkdruk?

5. Verzamel alle ideeën en sluit af met actiepunten en afspraken.

Stap 4: Afspraken voor vervolg

Maak duidelijke afspraken wat er gedaan wordt met de uitkomsten van de bijeenkomst, wanneer wie wat gaat doen en wanneer de medewerkers ook een vervolg te horen/zien krijgen.