

ONZE VISIE OP HET BEPERKEN VAN ZIEKTEVERZUIM EN HET VERSNELLEN VAN ARBEIDSREINTEGRATIE

Werknemers die langdurig ziek zijn of dreigen te worden komen tegenwoordig in het geprivatiseerde ARBO-circuit terecht waar hen vanuit een bureaucratisch model 'zorg' wordt verleend. Ons herstart programma is een effectief en efficiënt ARBO-equivalent voor werkgevers, werknemers en reïntegratiebedrijven, die zelf aan het stuur willen blijven staan. Wij stellen het programma in overleg samen tot een maatwerk combinatie van individuele- en groepsactiviteiten, optimaal afgestemd op de deelnemers. Hun leerresultaten zijn vrijwel geheel onafhankelijk van hun opleidingsniveau of culturele achtergrond. Onze werkwijze heeft in de afgelopen 15 jaar zijn bestaansrecht op vele manieren bewezen, zoals in het verhogen van persoonlijke vaardigheden in de werksituatie, meer arbeidsvreugde en stressbestendigheid, vermindere van ziekteverzuim en van chronische kwalen. Wij richten ons op mensen die de volgende typering kunnen herkennen en daar ook mee om willen gaan.

WAT MAAKT MENSEN ZIEK?

Als mensen bezig zijn met wat ze leuk vinden, wat ze motiveert, dan leveren ze prestaties die hun kwaliteiten weerspiegelen. Ook hebben ze dan weinig of geen ziekteverzuim. Ziekteverzuim, zelfs een banaal griepje, is vaak een signaal dat er ergens iets niet goed zit. Het is nogal eens een symptoom van iets anders dan de kwaal zelf. Achtergronden van een olopemd ziekteverzuim zijn doorgaans terug te voeren op een drietal oorzaken:

- De medewerker zit te lang op een plek, waar het werk en de eigen positie stabiel zijn, of wordt juist geconfronteerd met veranderingen op een moment dat hij/zij daar niet aan toe is. Mensen hebben een natuurlijke veranderingsbehoefte, die zich uit na het verstrijken van een 'levensfase'. Levensfasen kunnen anderhalf jaar maar ook 20 jaar duren. Voor de meeste mensen in Nederland is dit 6 à 8 jaar.
- De medewerker heeft zijn leven en werk vooral gevuld met opdrachten of 'moetens'. Het eigen willen motiveert mensen het meest tot goede prestaties. Ook bevordert het het eigen welzijn. Hoge werkdruk en hoge productiviteit leiden op den duur tot het ervaren van veel 'moeten'. 'Moeten' is een motor van het veiligheidssysteem in onze hersenen. Dit reageert met productie van adrenaline en stress.
- De medewerker kan zijn ei niet kwijt door communicatie- en contactproblemen binnen de organisatie of in de privé situatie.

WELK VERMIJDINGSGEDRAG TONEN ZE EN WELKE ZIEKTEN KRIJGEN ZE?

Werkstress leidt allereerst tot vluchtgedrag van allerlei aard, zoals deelnemen aan roddelcircuits, afhankelijkheid (initiatiefloosheid), sleur ervaren, lusteloosheid, demotivatie, ziekteverzuim, verslaving (ook werkverslaving) en extra activiteiten buiten de stress-context.

Kenmerkende ziekteverschijnselen door deze oorzaken zijn: depressie, chronische kwalen zoals RSI-klachten, vermoeidheids syndromen en burnout. Vaak leidt dit tot langdurig verzuim.

EN DAN?

Langdurig zieke werknemers komen via het ARBO-circuit terecht in een uitkeringscarousel waarin hun afhankelijkheid wordt beloond, hun initiatief wordt bestraft en waarin hen zo veel mogelijk procedurele 'moetens' worden opgelegd. Van daaruit mogen reïntegratiebedrijven hen weer op weg helpen,

vaak gehinderd door regels en door een gebrek aan inzicht in hoe mensen zichzelf motiveren. De groep die hierin blijft hangen wordt 'vergeten' en de politiek fixeert dit met de 'armoedeval'.

KNELPUNTEN BIJ TRADITIONELE REINTEGRATIE

Het matige effect van reguliere ARBO-trajecten is grotendeels terug te voeren op een beperkt aantal factoren.

- Het circuit is opgezet om het beroep op- en de kosten van sociale voorzieningen te beperken. Als mens wordt de zieke medewerker of de uitkeringsgerechtigde vooral ook gezien als een potentiële fraudeur, een simulant. Dit gaat ten koste van de motivatie om weer aan het werk te willen gaan.
- Mede door de externe positie van de ARBO-diensten krijgt de signaalfunctie van de klacht te weinig aandacht. Mensen worden niet zomaar ziek. Het is een signaal, ook aan hun eigen omgeving. Als dit niet kan worden opgevangen, verergert de ziekte als symptoom.
- Coachingstrajecten, assertiviteitstrainingen en reïntegratiecursussen leunen veel op cognitieve kennisoverdracht en zijn dan niet zo geschikt voor mensen met minder dan een HBO-opleiding. Ook worden deze activiteiten nogal eens via gedwongen winkelnering uitgevoerd door aan de eigen ARBO-organisatie gelieerde instituten. De verwijzingsprocedure is dan soms belangrijker dan het resultaat voor de cliënt.
- De grootschaligheid en de anonimiteit van het systeem maken de cliënt tot een dossiernummer waarop bevoegde deskundigen naarstig etiketten plakken. Meneer of mevrouw is 'ziek' en dan moet de behandeling gebeuren volgens vaste protocollen waarbij beslissingen over zijn/haar toekomst door anderen (artsen, consultants en leidinggevenden) moeten worden genomen. Jezelf tot genezen verklaren is er vaak niet bij. Dit belemmert het 'genezingsproces' in alle gevallen waarin afhankelijkheid en 'moeten' oorzaak zijn van het 'ernaast staan' en dat zijn nu juist doorgaans de gevallen met langdurige verzuimperioden.

WAT HELPT (UW) MENSEN ER SNEL WEER BOVENOP?

Wat langdurig 'zieken' en uitkeringsgerechtigden nodig hebben is:

- acceptatie door de werkgever en hun privé omgeving van waar ze zijn en hoe ze 'erin zitten'.
- inventariseren van wat hun situatie is en waarvan dit een symptoom is.
- wegnemen van de oorzaak voor zover die buiten de medewerker ligt (geeft erkenning).
- aanreiken van doelen, vaardigheden en oplossingen om in de werksituatie zonder stress te kunnen functioneren (het ont-moeten van zichzelf in contact met hun (werk)omgeving).

Een traject waarin deze factoren centraal staan heeft vaak in verrassend korte tijd het gewenste effect.

WAT KUNNEN WIJ U BIEDEN?

Wij stellen maatwerk programma's samen waarin organisaties die vastlopen en/of medewerkers die overspannen of ziek zijn (of die dat dreigen te worden), nieuwe inspiratie kunnen opdoen om hun toekomst meer leven te bieden. De deelnemers volgen doorgaans een samen met henzelf te definiëren traject waarin zij zelf verantwoordelijk zijn voor hun ontwikkeling en voor hun resultaat. In dit traject kunnen zij op hun eigen natuurlijke manier hun vaardigheden vergroten, ongeacht hun opleidingsniveau of hun culturele achtergrond. Vaak kunnen wij na een intake reeds het reëel bereikbare resultaat kwalitatief en kwantitatief aangeven.

OP ELK NIVEAU EN VOOR ELKE CULTUUR

Wij werken met het ISE-persoonlijkheids- en culturenmodel, het enige psychologische model, dat is ontwikkeld vanuit de vraag: Wat motiveert mensen? Met dit in Nederland ontwikkelde model kun je

COPYRIGHT © 2004 ISE-TRAINING / HANS DALHUIJSEN

ONDER DE BOS 114 8077 TD HULSHORST T 0341-45 30 88 KVK 08 06 51 25

F 0341-45 35 42 E INFO@ISE-TRAINING.NL INTERNET WWW.ISE-TRAINING.NL

onder meer leer- en motivatiepatronen van mensen, organisaties en samenwerkingsrelaties uit alle culturen kwalitatief en kwantitatief beschrijven en evalueren. De afgelopen vijftien jaar is gebleken dat met dit model snelle en goede resultaten zijn te behalen in alle situaties waarin persoonlijk functioneren en motivatieproblemen een rol spelen. Ook zijn hiermee samenwerkingsproblemen effectief op te lossen waarbij cultuurverschillen een rol spelen, zoals bij fusies, reorganisaties en organisatie(cultuur)veranderingen. Uniek hierbij is dat de effecten van onze opleidingen, workshops en coachingstrajecten vrijwel geheel onafhankelijk zijn van het opleidingsniveau of van de culturele achtergrond van de deelnemers.

WAT LEVERT DIT U OP?

Uw belangen zijn evident: een betere werksfeer, beter functionerende medewerkers, minder ziekteverzuim, kortere reïntegratietrajecten, minder beroep op het ARBO-circuit, lagere kosten (ook sociale premies), en een hogere kwaliteit van uw producten en uw productieprocessen.

HOE WERKEN WIJ?

Wij zien reïntegratie als een traject van zowel voorkomen als genezen. Om langdurig zieke medewerkers weer gemotiveerd aan de slag te krijgen is deelnemen aan een of twee workshops met open inschrijving in veel gevallen reeds voldoende. De focus ligt daarin op het veilig zijn in de werkomgeving (assertiviteit, emotionele intelligentie) en het weer terugkrijgen van innerlijk houvast aan eigen doelen die het eigen willen activeren.

Wanneer persoonlijke omstandigheden of oorzaken in het verleden belemmerend werken op de mogelijkheid om nieuwe vaardigheden op te doen, combineren wij dit met een kort individueel coachingstraject door een geheel onafhankelijke persoonlijke coach.

Terugmelden en in overleg wegnemen van 'ziekmakende' factoren in de werkomgeving zorgen voor een blijvend gezonder werkklimaat.

Onze open workshops zijn van hoge kwaliteit en relatief laag geprijsd. Individuele begeleidingstrajecten worden verrekend op basis van een overeengekomen bedrag of op basis van de uurtarieven van de betreffende adviseur of coach. De kosten ervan zijn meestal vrijgesteld van BTW.

NAAR EEN PRETTIGE WERKOMGEVING IN UW ORGANISATIE

In een gezonde contactuele organisatie werken gezonde mensen. Om dit te bevorderen bieden wij u, naast herstart trajecten, ook persoonlijke- en organisatie- ontwikkelingsprogramma's, waarin vaardigheden voor leidinggeven, coaching, en omgaan met anderen in verschillende situaties zodanig worden aangeleerd dat ze ook leiden tot een blijvende vergroting van de eigen stressbestendigheid. Daarnaast bieden deze programma's uw leidinggevendenden, adviseurs, consultants en andere medewerkers op elk niveau de bij hen passende vaardigheden, waarmee zij uw beroep op het ARBO-circuit kunnen verminderen.

WILT U MEER WETEN OF WILT U CONTACT?

Wij zijn slechts een telefoontje of een email van u verwijderd. Uw vragen beantwoorden wij graag in een vrijblijvend (telefoon)gesprek.

Hans Dalhuijsen

21 mei 2004