

# Boven water!

Van ongrijpbaar verzuim naar energieke teams

**P5** **COM**

INSPIRING PERFORMANCE



# Ziekteverzuim is een grote uitdaging in de zorg

## Het verzuim is in de zorg fors hoger dan gemiddeld ...

Gemiddeld is het verzuim in Nederland 5,6%. Daar ligt het verzuim in Zorg en Welzijn met **8,36%** flink boven.

## ... en is het afgelopen jaar alleen maar toegenomen

In de hele sector steeg het verzuim van **7,29%** in 2021 naar **8,36%** in 2022.

## Dit hangt vooral samen met kort frequent verzuim

- De grootste veroorzaker van de stijging is de **toename van kort verzuim**
- Daarnaast meldden medewerkers zich afgelopen jaar vaker ziek. De **meldingsfrequentie steeg van 1,1 naar ruim 1,5**

Bron: CBS en Vernet 2021 en 2022



# En werkstress is de meest genoemde oorzaak van verzuim

- Werkstress is beroepsziekte nummer 1
- De helft van de zorgwerknemers vindt de werkdruk te hoog
- Ruim **1,3 miljoen** werknemers ervaren burn-outklachten
- **37%** van al het verzuim is psychisch
- **42%** van alle medewerkers vindt dat er maatregelen nodig zijn tegen werkstress
- Toch vindt maar **40%** van de werkgevers werkdruk een belangrijk arbeidsrisico



# Kort frequent verzuim leidt vaak tot langdurig verzuim

- Bijna **21%** van de zorgmedewerkers meldt zich drie keer per jaar of vaker ziek
- Meer dan de helft, **61%**, van deze zogenoemde frequent verzuimers vervalt in hernieuwd frequent verzuim
- **De helft** van frequent verzuimers is binnen 4 jaar langer dan 6 weken ziek (langdurig verzuim)
- Meer dan 1 op de 10, **11%**, van de frequent verzuimers valt binnen 4 jaar, langer dan 1 jaar uit
- En **de helft** van de langdurig verzuimers is binnen 4 jaar weer langer dan 6 weken ziek

## Rekenvoorbeeld

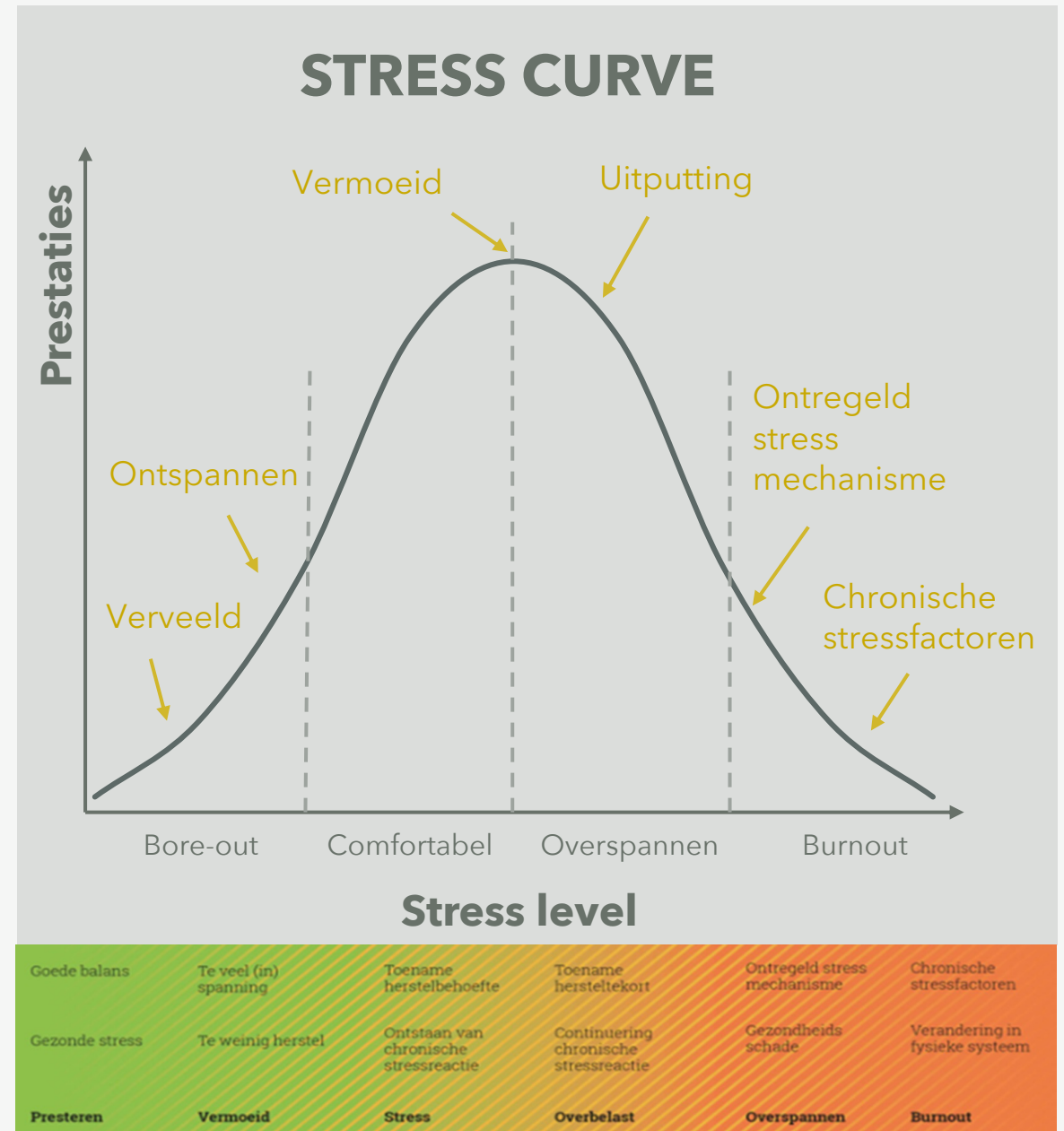
Aantal medewerkers	100%	1.500
Aantal medewerkers dat frequent verzuimt	21%	314
Aantal medewerkers dat opnieuw frequent verzuimt	13%	192
Aantal medewerkers dat binnen 4 jaar langer dan 6 weken verzuimt	11%	157
Aantal medewerkers dat het jaar daarop weer verzuimt	5%	79
Aantal medewerkers dat binnen 4 jaar, langer dan 1 jaar uitvalt	2%	35

# Dat komt door een gebrek aan integrale samenwerking

Werkstress is de belangrijkste oorzaak van verzuim. Werkstress hangt vaak samen met iemands persoonlijke situatie en coping strategieën, maar wordt beïnvloedt door drie factoren die onderling samenhangen: het **functioneren** van het **team**, het functioneren van de **leidinggevende** en het functioneren van de **organisatie**.

In veel organisaties zijn deze factoren van elkaar losgezongen. HR is bijvoorbeeld 'van verzuim' en bedrijfsvoering 'van de processen'. Leidinggevenden zijn in de praktijk verantwoordelijk, maar pakken het allemaal anders aan, omdat een **duidelijke strategie ontbreekt**. Zo worden belemmeringen niet integraal opgelost.

Hierdoor rollen medewerkers van vermoeid, naar overbelast, overspannen en misschien wel burn-out.



**Tijd om het anders te doen.  
Met een grondige analyse  
en een impactvolle aanpak.**



# Combineer snel resultaat met duurzaam effect

## Verlaag het ziekteverzuim in uw organisatie ...

Uw ziekteverzuim is nu te hoog. Belangrijk dus om de medewerkers die op dit moment ziek zijn, zo snel mogelijk weer **met energie aan het werk** te krijgen.

## ... én haal uw medewerkers uit de risicozone

In alle organisaties is een groep mensen die nu nog werkt, maar die een hoger risico heeft om uit te vallen. Deze groep noemen we '**at risk**'.

Een deel van deze groep is in beeld, vanwege frequent verzuim. Maar een groot deel ook niet. Deze mensen zijn wel aanwezig, maar je merkt er niets bijzonders aan, als je er niet gericht naar vraagt.

De kunst is deze groep **boven water** te krijgen. Want hier is duurzaam winst te halen. U voorkómt immers kosten door uitval, én het sneeuwbaaleffect naar langdurig verzuim.



# We combineren onze proces- en organisatie-kracht met de expertise van Zorg van de Zaak

## Specialisten op het gebied van organisatie, proces en leidinggeven ...

P5COM helpt organisaties aantoonbaar vooruit. We versimpelen, halen administratieve rompslomp weg, versterken leiderschap en zorgen dat organisaties blijvend beter presteren - ook als wij weer weg zijn. Concreet stijgen de medewerkerstevredenheid én de kwaliteit van zorg. **Gemiddeld realiseren we een ROI van 1:3.**

## ... die kennis over mentale en fysieke gezondheid van arbo-experts ontsluiten

Zorg van de Zaak is koploper als het gaat om arbodienstverlening en bedrijfsgeneeskunde - **van positieve gezondheid tot vitaliteit en re-integratie**. Van onderzoeker tot bedrijfsarts, en van psycholoog tot vitaliteitscoach: het netwerk biedt het allemaal. En voor heel veel mensen. Zorg van de Zaak bereikt via de werkgevers ongeveer 1,4 miljoen werkenden. En indirect via hun gezinnen dik 5 miljoen mensen. Door onze krachten te bundelen, bieden we een **integraal antwoord** op de complexe oorzaken van verzuim. En werken individu en organisatie niet naast elkaar, maar mét elkaar.

## Ons bedrijfsgezondheidsnetwerk

i mindLife  
Life Counseling

Kannick

Skills  
Werk & Psyche

yet

ergatis  
ARBEID EN GEZONDHEID

sitagre  
PSYCHE EN GEZONDHEID

Zorg van de Zaak

Margolin  
Werk & Toekomst

Gimd  
Werk & Balans

Grip  
Werk & Schuld

Shared Ambition  
people management

P5  
COM  
INSPIRING PERFORMANCE

LIBERI  
coaching



# We hanteren een integrale aanpak, met focus op organisatie én medewerker



## De organisatie

**Werklast:** Hoe is de balans tussen de hoeveelheid werk en de eisen die daaraan gesteld worden, en de capaciteit van de medewerkers?

**Organisatiegraad:** Hoe goed is het werk georganiseerd? Denk aan processen, systemen, leiderschap en cultuur. En de effecten hiervan op de mentale en fysieke belasting van de medewerker.

**Psychologische behoeften:** Kunnen de psychologische behoeften (autonomie, verbinding, competentie, zingeving en variëteit) van medewerkers vervuld worden in hun werk?

**Baaneisen en beloning:** Hoe verhouden de baaneisen zich tot salaris, promotiekansen, erkenning en baanzekerheid? En hoeveel ontwikkelmogelijkheden heeft een medewerker?



## De medewerker

**Persoonlijke omstandigheden:** Hoe is het thuis? Denk aan: ouderschap, financiële problemen, mantelzorgtaken, relatieproblemen, of rouwproblemen.

**Persoonlijke hulpbronnen:** Hoe goed kan een medewerker omgaan met veranderingen en stress? Hoe zijn bijvoorbeeld de mentale veerkracht, zelfredzaamheid en eigen regie?

**Motivatie en Welzijn:** Hoe voelt een medewerker zich? Denk bijvoorbeeld aan: burn-out en stressklachten, emoties op het werk, en slaap.

**Gezondheid:** Heeft de medewerker lichamelijke klachten? Hoe is de leefstijl? En wat komt er uit fysieke metingen?

**Werkgeluk en Betrokkenheid:** Wat is het huidige en toekomstig werkvermogen en welke factoren kunnen dit beïnvloeden?

**Arbeidsverzuim:** Hoe vaak meldt een medewerker zich ziek, en hoe lang is de medewerker dan afwezig?

# Met onze scan halen we de problemen én oplossingen binnen 3 weken boven water



## Gegevensanalyse

- Organigram
- Formatieplaatsenplan
- Begroting
- Operationele rapportages
- Arbobeleid (VGW)
- Verzuimprotocol
- Verzuimdata
- MTO
- RI&E
- Macrorapportage PAGO-PMO



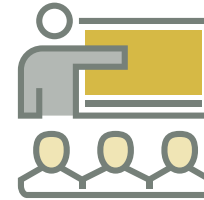
## Interviews

- Leidinggevend en selectie medewerkers van de teams in scope
- HR manager/businesspartner ARBO
- Re-integratie adviseur
- OR
- Bedrijfsarts/POB
- Vertrouwenspersoon
- Preventiemedewerker
- Evt. gere-integreerde medewerker



## Steekproefonderzoek

- Vragenlijstonderzoek
- Analyse verzuimproces
- Verzuimanalyse
- Analyse rapportages
- Bijwonen SMO
- Werkcontext
- Analyse exitgesprekken/verloopcijfers
- Analyse verlofopname



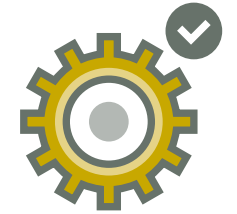
## Presentatie bevindingen

- Terugkoppeling bevindingen aan kernteam
- Bespreken concept plan van aanpak met het kernteam



## Uitwerken PvA

- Opstellen definitief plan van aanpak i.s.m. kernteam
- Inclusief benodigde executiekracht, ondersteuning en investering



## Verbeterfase

- Inventarisatie
- Ontwikkeling
- Implementatie
- Realisatie/ borging

Doorlooptijd 3-4 weken

Besluitvorming

4-12 maanden

# Aan het einde van deze scan heeft u concreet in handen:

- Een heldere **PowerPointpresentatie** met alle feitelijk onderbouwde bevindingen
- De verbetermogelijkheden gesorteerd naar **verbeterthema's**
- Een gekwantificeerd en gekwalificeerd **verbeterpotentieel**
- Een **maatwerk plan van aanpak** om de verbeteringen te realiseren en te borgen
- Een helder beeld van de **benodigde investering**





# Mogelijke onderdelen van een plan van aanpak

## Individu

We stellen **preventieve interventies** en instrumenten beschikbaar waar medewerkers direct en laagdrempelig gebruik van kunnen maken. En we stimuleren medewerkers - via de organisatie - om dit ook daadwerkelijk te doen.

## Teams

We doen op teamniveau wat nodig is op basis van de **belemmerende factoren** die uit de scan komen. Dat kunnen specifieke interventies in kleine groepen zijn, maar ook bijvoorbeeld **medewerkersbijeenkomsten** over regie op inzetbaarheid. We focussen op de groep die ziek is, of het risico loopt om ziek te worden.

## Leiderschap

We zorgen dat leidinggevendenden een omgeving bieden waarin het efficiënt en **plezierig werken** is, dat ze signalen van stress en onbalans kunnen herkennen, en dat ze effectief kunnen sturen. Dit doen we met **trainingen** in operationeel management, regie op verzuim, intervisie en het continu verbeteren o.b.v. een **dashboard**. Ook hier geldt: dit doen we gericht, op basis van de belemmerende factoren.

## Organisatie & HR

Organisatiedoelen en structuren moeten medewerkers helpen, niet tegenwerken. We geven HR een stevige positie als businesspartner en ontwikkelen **interventies** die naadloos aansluiten bij de belemmerende factoren. Dit kan gaan over het beleid of het **verzuimprotocol**, maar ook over het verhogen van de **organisatiegraad** of het verbeteren van **capaciteitsmanagement**. We maken resultaten zichtbaar en richten processen in, zodat u continu kunt verbeteren.

## Verander- management

Continu verbeteren met heldere **kpi's**, een dashboard en regelmatige **evaluatie**.

# U komt van ongrijpbaar verzuim naar energieke teams ...

... door het versterken van medewerkers en het verwijderen van belemmeringen binnen teams, bij leidinggevenden én op organisatieniveau. En dat heeft grote effecten:

- Het ziekteverzuim daalt met ruim **40%**
- Het verloop daalt met ruim **50%**
- De productiviteit stijgt met gemiddeld **15%**







Managing Consultant

# Lisette Bos

'Klaar om ongrijpbaar  
verzuim aan te pakken? Ik  
bespreek graag de  
volgende stap met u'

**+316 288 20 467 [l.bos@p5com.nl](mailto:l.bos@p5com.nl)**



A man and a woman are in a meeting. The man is on the right, wearing a light blue shirt and dark trousers, gesturing with his hands. The woman is on the left, wearing a light green top, with her back to the camera. They are in a modern office setting with a whiteboard and a plant in the background.

# P5 COM

INSPIRING PERFORMANCE

[www.p5com.eu](http://www.p5com.eu)

+31(0) 355 310 062

[info@p5com.eu](mailto:info@p5com.eu)